



# LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Settore 1 - Polizia Provinciale - Risorse Umane - Servizi Socio Assistenziali

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 19-7-2012)

(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF - Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

### Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 Dicembre 2019 (preintesa)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2019-2021 parte normativa e modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate. 1-1-2019/31-12-2019 ripartizione delle risorse.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Segretario Gen.le Dott.ssa M. Evelina Riva- Presidente; Dott. Raffaele Falconieri (Dirigente Settore 1° Polizia Prov.le, Organizzazione e Gestione RR.UU., Servizi Socio-Assistenziali)- componente; Ing. Carlo Sinatra (Dirigente ad interim Settore 3° Finanze e Contabilità)- componente <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'ipotesi di contratto disciplina le materie del salario accessorio, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, co. 4, del CCNL 21-5-18, quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui all'art. 68 e 69 del medesimo CCNL. Le risorse del Fondo si distinguono in: a) risorse stabili che, secondo la previsione dell'art. 67 co. 1 e co. 2 del CCNL 21-5-2018, remunerano, ai sensi dell'art. 68 dello stesso CCNL principalmente istituti del salario accessorio che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo; b) risorse variabili che, secondo l'art. 67 co. 3 del CCNL 21-5-2018, comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzarsi per interventi di incentivazione salariale accessoria, tra i quali vi rientrano i compensi incentivanti la produttività dei dipendenti.

<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'ipotesi di contratto in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis, co. 1, del D. Lgs. n. 165/01. Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Commissario Straordinario il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.</p>
		<p>Nessun rilievo</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009 è stato adottato per il triennio 2019-2021 con delibera del C. S., assunti i poteri della Giunta, n. 15 del 53-4-19.</p>
		<p>Il Programma triennale per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2019-2021 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato giusta Decreto del C.S. n. 241 dell'1-2-2019 prot.n. 3222.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente link:  <a href="http://trasparenza.provincia.ragusa.it/system/attachments/9439/original/programma-triennale-per-la-trasparenza-2012-2014_1379676304_1390485831.pdf?1390485831">http://trasparenza.provincia.ragusa.it/system/attachments/9439/original/programma-triennale-per-la-trasparenza-2012-2014_1379676304_1390485831.pdf?1390485831</a></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		<p>La Relazione della Performance riferita all'annualità 2019 sarà validata dall'OIV (Nucleo di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di Giugno 2020.</p>

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Circolare MEF- Dipartimento della RGS n. 25 del 19-7-2012)

### Modulo 2

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relativi agli adempimenti di legge**

#### *Modulo 2 lett. a) - Articolato del contratto*

*(illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata- pag. 8 dell'Allegato alla Circ. MEF- Dip. RGS n. 25/12)*

1) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate sono oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali del personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali (CCNL 1-4-99, art.4, co. 2, lett. a) e art. 5, co.1).

Il Contratto integrativo presiglatto contiene la disciplina che attua dal 1 gennaio 2019 il CCNL del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018. La disciplina riguarda le materie che hanno impatto sul salario accessorio e per le quali, ai sensi dell'art. 8 co. 4 del citato CCNL, vi è l'obbligo di sottoscrizione unitamente alle altre materie indicate all'art. 7 co. 4 che sono rimesse alla contrattazione integrativa (pur senza obbligo di sottoscrizione) e che attengono ad aspetti non economici del rapporto di lavoro

La disciplina delle superiori materie decorre dal 1 gennaio 2019.

In particolare:

Il Capo I costituito dagli artt. 1,2,3,4 definisce il campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto integrativo e interpretazione autentica. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso il L.C.C. di Ragusa. La decorrenza delle disposizioni è stabilita dal 1/01/2019.

Le norme del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto contenuto in Contratti integrativi precedenti.

Il Capo II costituito dagli artt. 5,6 riepiloga i criteri generali relativi alla incentivazione collegata alla performance organizzativa ed individuale di cui al comma 2 dell'art. 68 lett. a) e b) e al differenziale del premio individuale.

L'attribuzione dei premi è correlata alla performance organizzativa e destinando a ciascuna delle fattispecie una quota del 50% della parte variabile del Fondo.

Il Contratto prende atto che l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance rappresenta il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. Non si darà luogo all'assegnazione dei premi per i dipendenti che abbiano ottenuto un punteggio associato ad un giudizio inadeguato; Non si darà luogo all'assegnazione dei premi per i dipendenti che siano risultati assenti, nel corso dell'anno di riferimento, per un periodo superiore a 150 gg.

I premi sono correlati sia all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, sia alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri: Categoria A:110 Categoria B: 120 Categoria C: 130 Categoria D: 140

Non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo determinato.

L'art. 6 disciplina il differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 che prevede l'attribuzione, ad una quota pari al 10% di dipendenti, di una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

Ai fini dell'attribuzione di tale premio si tiene conto dei seguenti criteri:

- \* non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
- \* aver conseguito, nella performance individuale, il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
- \* aver realizzato un numero di assenze, non superiore a 5 o 6 gg. in base all'articolazione dell'orario di lavoro; sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo

infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali;

- \* al netto di ferie e recuperi compensativi, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro;
- \* il saldo orario nell'anno di riferimento deve essere positivo.

Il Capo III costituito dagli artt. 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 indica i criteri generali relativi alla attribuzione delle indennità di cui agli istituti indicati al comma 2 dell'art. 68 lett. c) d) e) f) g) j).

In particolare:

L'art. 7 disciplina le nuove indennità da attribuire al personale esposto ad attività disagiate, attività rischiose e maneggio valori nei seguenti valori:

disagio € 3,00/gg

rischio € 2,00/gg

maneggio valori € 2,50/gg

L'art. 8 relativo alla attribuzione delle specifiche responsabilità al personale dip.te rimanda allo specifico regolamento approvato con delib.ne del Commissario Straordinario n. del 26 dell'1-3-2016 così come modificata dalla delib.ne del Commissario Straordinario n. 29 del 12-4-2018.

L'art.9 disciplina l'attribuzione delle indennità del personale di cat. B,C e D attribuite con atto formale degli enti. La predetta indennità è riconosciuta in € 350,00 annui.

L'art. 10 disciplina il nuovo istituto della Indennità di Funzione introdotto dal CCNL 2016/1018 attribuendo la stessa nella misura massima di € 3.000 annui lordi.

L'art.11 disciplina l'indennità di servizio esterno introdotta dal nuovo CCNL 2016-2018 fino ad un massimo di € 6,00 al giorno a condizione che il servizio esterno sia svolto per almeno il 90% dell'orario giornaliero. Mentre è ridotto ad € 2,00 al giorno se l'impegno è suddiviso tra il 40 e il 60% dell'impiego orario giornaliero

L'art. 12 disciplina la remunerazione del personale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati.

L'art. 13 disciplina i criteri di incentivazione per gli Avvocati dell'ente non dirigenti.

L'art. 14 disciplina i criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/16.

L'art. 15 disciplina le modalità di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate.

L'art. 16 attribuisce ai dipendenti che effettuano il servizio di reperibilità un importo di € 12,00/gg.

L'art. 17 contiene la nuova disciplina delle posizioni organizzative (p.o.), con riguardo ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato fissata nella misura del 15% dell'intero trattamento economico accessorio.

L'art. 18 disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e altri incentivi\compensi (incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016), compensi professionali degli avvocati) percepiti nell'anno di riferimento della valutazione. L'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi; in particolare se tali compensi superano l'importo di € 10.000,00 l'ammontare della retribuzione di risultato è ridotto del 50%, se tali compensi superano l'importo di € 15.000,00 l'ammontare della retribuzione di risultato è ridotto del 70%.

L'art. 67 co. 3 del citato CCNL prevede che almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) vada destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per responsabilità, alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018, alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL, mentre non meno del 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

Tale previsione viene rispettata.

Il Capo IV costituito dagli artt. 19,20 disciplina i criteri e le procedure per l'effettuazione delle progressioni orizzontali rimandando ad apposito regolamento la individuazione dei criteri.

Il Capo V costituito dagli artt. 21,22,23,24,25,26 disciplina le materie relative alla organizzazione e gestione del rapporto di lavoro ricomprendendo la sperimentazione delle ferie fruibili ad ore.

Il Capo VI, costituito dagli artt. 27,28,29,30 disciplina altre materie oggetto di contrattazione integrativa ( attività di formazione, etc ) mentre l'art. 30 specificatamente dispone che a decorrere dall'anno 2020, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. u, l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, co. 5, CCNL dell'importo di € 20.000,00 con contestuale riduzione del fondo delle risorse di cui all'art. 67 dello stesso contratto.

Il Capo VII, costituito dagli artt. 31,32, disciplina le clausole di verifica e le norme finali.

**Modulo 2 lett. b) - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo**

*Pag. 8 dell'Allegato a Circ. MEF- DIP. RGS n. 25/2012)*

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.1, anno 2019</b>	<b>Importi</b>
Progressioni economiche anni precedenti	611.783,57
Indennità di comparto	156.762,78
Indennità personale ex VIII q.f.	3.098,88
<b>Totale utilizzi vincolati</b>	<b>771.645,23</b>

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.2- Anno 2019</b>	<b>Importi</b>
Nuove progressioni economiche	0
Performance organizzativa (art. 68, co.2, lett.a)	266.941,02
Performance individuale (art.68, co.2, lett.b)	266.941,02
Differenziale premio individuale	10.000,00
Indennità disagio, rischio, maneggio valori	16.650,00
Indennità turno	77.000,00
Indennità reperibilità	40.000,00
Maggiorazioni	5.000,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.2)	4.200,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.1) Reg.to Specifiche Responsabilità vigente ( Responsabile Sicurezza- RSPP)	5.000,00
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 56 quinquies)	500,00
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 56 sexies)	0
Utilizzo Proventi violazioni C.d.S. (art. 56 quater)	0
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co.2, lett.g) incentivi per funzioni tecniche	150.000,00
Compensi professionali Avvocati (art.9 DL. n. 90/14)	30.000,00
<b>Totale utilizzi da contrattare</b>	<b>872.232,04</b>

<b>Descrizioni voci</b>	<b>Valori</b>	<b>Note</b>
Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa- (Totale Modulo 2- Sezione I)	771.645,23	
Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (Tot. Modulo 2- Sezione II)	872.232,04	
Totale Destinazioni ancora da regolare (Tot. Modulo 2- Sezione III)	0	
<b>Totale Utilizzo Risorse Fondo 2019</b>	<b>1.643.877,27</b>	

**Modulo 2 lett. c) - Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati**

*(chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa – pag. 8 dell’Allegato a Circ. MEF – Dip. RGS n. 25/2012)*

Il Contratto presigilato sostituisce dall’1-1-2019, limitatamente alle parti trattate nell’articolato, tutti Contratti integrativi precedenti.

**Modulo 2 lett. d) e 2- Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa**

*(coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile- pag. 8 dell’Allegato a Circ. MEF- Dip. RGS n. 25/2012)*

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all’art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Sulla base della validazione annuale della Relazione sulla Performance saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento alla valutazione individuale saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti un punteggio compreso tra il valore minimo di 5 e il valore massimo di 20; alle posizioni organizzative attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 3,2 e il valore massimo di 14,6 sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell’apporto individuale.

Il Contratto in ultimo destina alla performance organizzativa il 50% e alla performance individuale il restante 50%. Nell’ambito dei premi destinati alla performance individuale per l’anno 2019, al 10% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Le somme disponibili per la contrattazione integrativa sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell’art. 68 del CCNL 2016/2018 in coerenza con le norme e con il CCNL:

- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa; alla performance individuale; alle indennità rischio, disagio, turno, reperibilità e maggiorazioni; alle indennità per responsabilità.
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale.
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale e ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

---

***Modulo 2 lett. e) - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009***

*(Previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio- pag. 8 dell'Allegato a Circ. MEF- DIP. RGS n. 25/2012)*

Lo schema di CCI non prevede per l'anno 2019 nuove progressioni economiche.

***Modulo 2 lett. f) - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del d. Lgs. 150/2009***

*(pag. 8 dell'Allegato a Circ. MEF-Dip. RGS n. 25/2012)*

Essendo stato previsto lo stanziamento di somme specificatamente dedicate al raggiungimento di obiettivi di produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi, opportunamente programmati nel PEG/PDO 2019, ci si attende un aumento della efficacia e della efficienza dei servizi erogati e sulla cui base valutare la qualità e quantità delle performance individuali del personale.

---

**Il Capo Settore Dirigente  
Polizia Prov.le- Org.ne RR. /UU- Servizi Socio Assist.li**

**Dott. Raffaele Falconieri**



## **Relazione Tecnico - Finanziaria**

(Circolare MEF- Dipartimento della RGS n. 25/07/2012)

### **Modulo I**

**La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa Anno 2019.**

- **Approvata con det.ne dirig.le n. 294/2301 del 18-11-2019**

#### ***Modulo I- Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità***

- Il Fondo delle Risorse Decentrate di cui alla predetta determinazione dirigenziale è stato costituito in € 1.301.521,91. L'importo non ricomprende le risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative e alle alte professionalità, pari ad euro 75.999,80 che dal 2018 sono poste a carico del bilancio dell'ente (art. 15 co. 5 CCNL 21/05/2018).

#### - Altri incrementi di certezza con carattere di stabilità.

Tali incrementi sono stati quantificati nel modo che segue:

- art. 67, co. 2 lett. b in € 27.636,70;
- art. 67, co. 2, lett. a in € 31.366,40;
- art. 67, co.2, lett. c in € 1.646,32.

#### **Modulo I- Sezione II – Risorse variabili.**

Compongono la parte variabile del Fondo le seguenti risorse:

€ 180.000,00- calcolate ai sensi dell'art. 67, co. 3 lett. c), derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. (D. Lgs. n. 50/2016- incentivi per funzioni tecniche), compensi professionali Avvocati (art.9 DL. n. 90/14).

€ 100.997,000- calcolate ai sensi dell'art. 67, co.3, lett. h) e co.4 il quale prevede che "in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997". Considerato che il monte salari 1997 è pari ad Euro 8.416.459,00 la somma massima che può essere iscritta è di Euro 100.997,00; € 708,95 calcolati ai sensi dell'art. 67, co.3, lett. e per gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA pari alle singole mensilità residue dopo cessazione (anno precedente). Sommando tutti i valori delle singole voci il totale delle Risorse Variabili iscritte sul Fondo ammontano ad Euro 281.705,95.

#### **Modulo I- Sezione III- Decurtazioni del Fondo**

Sulla base delle normative vigenti non si effettua più decurtazioni riferite alla riduzione del Fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio.

#### **Modulo I- Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

- a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: Euro 1.362.171,33;
- b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: Euro 281.705,95;
- c. Totale Fondo sottoposto a certificazione: Euro 1.643.877,28;

#### **Modulo I- Sezione V – Risorse Temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sezione non pertinente

## Modulo 2

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In coerenza con le risorse rese disponibili in sede di Costituzione del Fondo e nel rispetto dell'accordo integrativo (pre-sigla), le poste di Destinazione del Fondo sono state utilizzate così come programmate con le dovute attenzioni delle norme contrattuali e alla quantificazione esatta.

Tenuto conto della distinzione tra le Destinazioni disponibili alla Contrattazione Integrativa e le Destinazioni non disponibili alla Contrattazione Integrativa, e che comunque nessuna Destinazione è rimasta da regolare si rappresenta che il totale delle Destinazioni non contrattate dal C.I. per l'anno 2018 corrisponde ad Euro 771.645,33 e il totale delle Destinazioni contrattate dal C.I. corrisponde ad Euro 872.232,04, per un totale di Risorse Destinate di Euro 1.643.877,27.

Si evidenzia il rispetto della copertura delle Destinazioni certe e continuative di Utilizzo del Fondo con Risorse del Fondo Fisse; altresì si attesta il rispetto del principio dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.1, anno 2019</b>	<b>Importi</b>
Progressioni economiche anni precedenti	611.783,57
Indennità di comparto	156.762,78
Indennità personale ex VIII q.f.	3.098,88
<b>Tot. utilizzi vincolati</b>	<b>771.645,23</b>

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.2- Anno 2019</b>	<b>Importi</b>
Nuove progressioni economiche	0
Performance organizzativa (art. 68, co.2, lett.a)	266.941,02
Performance individuale (art.68, co.2, lett.b)	266.941,02
Differenziale premio individuale	10.000,00
Indennità disagio, rischio, maneggio valori	16.650,00
Indennità turno	77.000,00
Indennità reperibilità	40.000,00
Maggiorazioni	5.000,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.2)	4.200,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.1) Reg.to Specifiche Responsabilità vigente (Responsabile Sicurezza- RSPP)	5.000,00
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 56 quinquies)	500,00
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 56 sexies)	0
Utilizzo Proventi violazioni C.d.S. (art. 56 quater)	0
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co.2, lett.g) incentivi per funzioni tecniche	150.000,00
Compensi professionali Avvocati ( art.9 DL. n. 90/14)	30.000,00
<b>Totale utilizzi da contrattare</b>	<b>872.232,05</b>

## MODULO III

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

### *Modulo 3 sezione I - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione anni 2019-2018*

<i>Descrizione voci</i>	Anno 2019	Anno 2018	Variazione (2019-2018)	Note
<i>Totale sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)</i>	€ 1.362.171,33	€ 1.318.529,11	43.642,22	
<i>Totale sezione II (Risorse variabili)</i>	€ 281.705,95	€ 350.997,00	- € 69.291,05	
<i>Totale Costituzione Fondo</i>	€ 1.643.877,28	€ 1.669.526,11	- € 25.648,83	
<i>Riduzione</i>	€ 0	€ 0	€ 0	
<i>Totale Fondo al netto riduzione</i>	€ 1.643.877,28	€ 1.669.526,11	- € 25.648,83	

### *Modulo 3 sezione II - Sintesi delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposto a certificazione anni 2019-2018*

<i>Descrizione voci</i>	Anno 2019	Anno 2018	Variazione (2019-2018)	Note
<i>Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa - (Tot. Modulo 2 - Sezione I)</i>	€ 771.645,23	€ 1.039.000,00	- € 267.354,77	
<i>Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo ( Tot. Modulo 2 - Sezione II)</i>	€ 872.232,05	€ 630.526,11	€ 241.705,94	
<i>Totale Destinazioni ancora da regolare (Tot. Modulo 2 - Sezione III)</i>	€ 0,00			
<i>Totale Risorse destinate</i>	€ 1.643.877,27	€ 1.669.525,11	- € 25.648,83	

## **Modulo IV**

### **Compatibilità economica finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

#### **Modulo IV- Sezione I- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella Fase programmatica della gestione.**

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono imputate sui capitoli di oneri del personale dei relativi PEG.

Le altre somme relative al Fondo delle risorse Decentrate sono imputate ai relativi capitoli di spesa; per quanto concerne il D. Lgs n. 50 del 18-4-2016 (Incentivi per funzioni tecniche) la somma di Euro 150.000,00 è imputata ai vari capitoli di spesa per lavori pubblici di competenza dell'Ente; i compensi professionali agli avvocati € 30.000,00 sono imputati al relativo capitolo di spesa facente capo al Settore Legale.

#### **Modulo IV- Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato.**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2019 risulta rispettato.

#### **Modulo IV- Sezione III – Verifica delle Disponibilità Finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di Destinazione del Fondo.**

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa sono impegnate su distinti capitoli di spesa iscritti in Bilancio.

Gli impegni di spesa sono assunti come da allegati al Bilancio di Previsione e ne fanno parte integrante e sostanziale.

**Il Capo Settore Dirigente  
Settore 3° Finanze e Contabilità  
Ing. Carlo Sinatra**



