

al Collegio dei Revisori Contabili della Città metropolitana di Bologna

<u>RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA</u>

(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)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo dell'*Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente, anno 2020*, presiglato il 2 dicembre 2020¹.

La Relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

¹ Agli atti con PG 66535 del 02/12/2020



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottos	crizione	2 dicembre 2020 (presigla)
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020
Composizione delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Giacomo Capuzzimati, Direttore Generale Altri componenti: Dott.ssa Anna Barbieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: - CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto riguarda i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020.
menti procedurali e i e successivi alla zione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	L'ipotesi di Contratto in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanzaria e normativo ai sensi dell'art. 40-bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001. Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2020-2022 e il relativo Allegato E) Piano della Performance per l'anno 2020 sono stati approvati con atto del Sindaco metropolitano n. n. 270 del 17/12/2019.
	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con atto del Sindaco metropolitano n. 20 del 29/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Città Metropolitana per gli anni 2020-2022.



<u> </u>		
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:
		Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 - 2022: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente _indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_tras parenza
		Piano della Performance 2020: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente _indice/Piano_della_performance
		Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 255 del 17/12//2019.
		La Relazione sulla performance 2020 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio.
		La Relazione sulla performance 2019 è stata approvata Atto del Sindaco metropolitano n. 49 del 11/03/2020
Eventuali osservazioni	La Città metropolitana dell'Organismo indipende	di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo ente di valutazione

MODULO 2 – Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

A) 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

Il Contratto integrativo presiglato in data 2/12/2020 disciplina i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2020², in attuazione del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 del 21/05/2018 e del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 18/12/2019 (CCI)³. Di seguito si illustra l'articolato dell'Accordo:

Art. 1 - Campo di applicazione

L'Accordo ha validità dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana.

² il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito con Determinazione dirigenziale PG 63345 del 20/11/2020.

³ Contratto Collettivo integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018, così come integrato e modificato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019 (PG 75282 del 18/12/2019).



Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito in euro 1.651.132,68 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti⁴. Le parti hanno preso atto che, pur non essendo stato ancora approvato per l'anno 2020 il DPCM che definisce i criteri che consentono alle Città metropolitane di partecipare alla sperimentazione nel triennio 2018/2020⁵, l'Ente ha incrementato ugualmente la parte variabile del Fondo del salario accessorio per l'annualità 2020 di un importo pari a quello già inserito nel Fondo dell'anno 2018 e dell'anno 2019⁶. Pertanto, qualora per l'annualità 2020 il DPCM non dovesse essere approvato, o dovesse prevedere una diversa percentuale, si procederà alla ricostituzione del Fondo per l'anno 2020.

Considerato che 1.094.100,00 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse (progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f.), per la contrattazione integrativa dell'anno 2020 sono disponibili 557.032,68 euro che le parti hanno concordato di ripartire negli utilizzi indicati in tabella 1 (si veda il successivo punto B e, più ampiamente, la parte relativa alla relazione tecnico-finanziaria).

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale:

Per l'anno 2020 l'ammontare complessivamente destinato ai premi viene ripartito per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale.

Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 e all'art. 6 del CCI del 18/12/2019, viene stabilito in misura pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale da erogarsi nel limite massimo del 1% dei dipendenti dell'ente.

Qualora vi siano dei pari merito, si stabilisce di attribuire il differenziale in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:

- a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
- b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
- c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
- d) maggiore anzianità di servizio.

In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del CCI, per l'anno 2020 viene fissato in 2500 euro il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale. Le parti hanno deciso di abbassare da 3000 a 2500 tale tetto in ragione della diminuzione di risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità

Sono confermate per l'anno 2020:

- le l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del CCI integrativo;
- le indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del CCI;
- le indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018
- al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;

⁴ Vedi nota 2.

⁵ D. Lgs. 75/2017, art. 23 comma 4.

⁶ l'art. 2 del DPCM 18/03/2019 fissa la misura di tale incremento nel 5% della parte stabile del Fondo dell'anno 2016.



- agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

Si confermano per l'anno 2020 le indennità per specifica responsabilità (IPR) ai seguenti dipendenti:

- n. 18 dipendenti con posizioni di specifiche responsabilità attribuite con decorrenza 1/11/2019, di cui n. 14 affidate a dipendenti di cat. D e n. 4 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del CCI;
- n. 8 Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale (IPR di 900 euro annui);
- n. 5 vicesorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade (a regime la riorganizzazione ne prevede n. 12, uno per ciascuna zona), per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade (IPR di 400 euro annui).

Per l'anno 2020 viene introdotta una nuova IPR di 500 euro annui per n. 4 Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale. Tale figura di nuova istituzione, consente di completare il disegno organizzativo adottato nel mese di aprile 2019 che prevede, a regime, la presenza di un Sorvegliante e di un Vicesorvegliante per ciascuna delle 12 zone in cui si articola la rete stradale metropolitana.

Art. 6 - Progressioni economiche

Sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del CCI, l'Accordo stabilisce di destinare, a decorrere dal 1/12/2020, nuove progressioni economiche per un valore di 40.000 euro (valore annualizzato), interamente a carico della parte stabile del Fondo delle risorse decentrate. Tale disposizione rispetta pienamente l'art. 16 comma 7 del CCNL 2016/2018 il quale prevede che "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie."

Art. 7 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Per l'anno 2020 si conferma la destinazione alla retribuzione di risultato del 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative istituite, quantificata in ragione di anno ed erogata sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del CCI. Per l'anno 2020 viene fissato in euro 2500 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo.

Art. 8 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana*, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Di seguito si riporta la tabella 1 dell'art. 2 dell'Accordo presiglato che contiene gli utilizzi del Fondo anno 2020:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 1	importi
a) progressioni economiche anni precedenti	885.000,00
b) indennità di comparto	203.000,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.100,00
totale utilizzi vincolati	1.094.100,00
Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2	importi
nuove progressioni economiche da <u>01/12/2020</u> (art. 68 co. 2 lett. j)	6.000,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	88.000,00
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	205.108,87
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	30.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	130.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	12.000,00
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	44.923,81
totale utilizzi da contrattare	557.032,68
totale utilizzi complessivi	1.651.132,68

Si evidenzia che la ripartizione delle risorse disponibili rispetta le prescrizioni di cui all'art. 68 co. 3 del CCNL e cioè:

- la quota prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 67 co. 3 (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge), è destinata alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità, alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
- almeno il 30% della quota di cui al punto precedente è destinata alla performance individuale.

I Premi relativi alla performance organizzativa e individuale anno 2020 verranno erogati sulla base degli articoli 3 e 4 del CCI del 18/12/2019 che rispettivamente prevedono:

- art. 3: le risorse stabili non spese durante l'anno, destinate inizialmente ai vari istituti contrattuali, sono aggiunte al premio di performance individuale del medesimo anno di competenza;
- art. 4: i premi di performance sono attribuiti tenendo conto dei seguenti parametri di categoria:
 - o Cat. B: peso 1,00
 - o Cat. C: peso 1,05
 - o Cat. D: peso 1,10

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)

Ai sensi dell'art. 8 co. 1 del CCNL del 21/05/2018 i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.



D) 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)

Gli incentivi economici saranno attributi selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l'anno 2020 e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti dall'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, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2020 saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento al punteggio conseguito nella valutazione individuale saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il premio per la performance organizzativa viene attribuito ai dipendenti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2020 alla struttura di appartenenza. Il premio per la performance individuale viene attribuito in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale all'1% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo e possiedono gli ulteriori requisiti previsti dagli articoli 6 del CCI e dell'art. 3 del presente Accordo, viene attribuito un differenziale del premio pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato è quantificata per 30/100 punti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2020 alla struttura di appartenenza e per 70/100 punti a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale, di cui 25/70 tenendo conto anche del conseguimento di specifici obiettivi individuali.

Le somme disponibili per la contrattazione integrative 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. In particolare:

- Le nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2020 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili (CCNL 2016-2018, art. 16 comma 4);
- 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 condizioni di lavoro, turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3);
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3):
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 1% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio (CCNL 2016-2018 art. 69).

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.



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. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Il Contratto integrativo prevede per l'anno 2020 nuove progressioni economiche decorrenti dal 1 dicembre 2020 sulla base dei criteri contenuti all'articolo 17 del CCI del 18/12/2019 e all'art. 6 dell'Accordo. La selettività è assicurata dal punteggio medio, pari ad almeno 64/70 punti, che il dipendente deve aver ottenuto nella performance individuale del triennio 2017/2019 e dal non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio. In base al Sistema di valutazione tale soglia di punteggio è ricompresa nella parte più alta della classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una "prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità". L'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti è garantita dalla quantità di risorse destinate che, in base ai criteri stabiliti, consente un numero stimato di progressioni per l'anno 2020 di circa 44, sul totale di 90 dipendenti aventi diritto in base ai requisiti previsti dal CCI. Nell'attuazione delle progressioni verrà in ogni caso assicurato il rispetto della norma che fissa l'attribuzione delle progressioni ad una percentuale limitata di dipendenti (non superiore al 50% degli aventi diritto).

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

Tenuto conto che l'ente ha approvato:

- il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 66 del 17/12/2019;
- il Bilancio di previsione per il triennio 2020-2022 con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 67 del 17/02/2019;
- il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2020-2022 e il relativo Allegato E) Piano della Performance per l'anno 2020 con atto del Sindaco metropolitano n. 270 del 17/12/2019;

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali\quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2020.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto Nessuna altra informazione



RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

MODULO 1 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Modulo 1 – Sezione I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito in 1.651.132,68 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti⁷. In merito all'atto di costituzione del Fondo anno 2020, il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole con riserva di adeguamento dell'importo finale del Fondo all'esito dell'approvazione del DPCM di cui all'art. 23, comma 4, del D. Lgs. 75/2017⁸. L'importo non ricomprende le risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, pari ad euro 438.276,50 che dal 2018 sono poste a carico del bilancio dell'ente (art. 15 co. 5 CCNL 21/05/2018). Le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, una volta accertate, permangono stabilmente nel Fondo secondo quanto previsto dall'articolo 67 commi 1 e 2 del CCNL 2016/2018.

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Valori
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	CCNL 21/05/2018 - art. 67 comma 1 ⁹	3.319.659,70
	Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative; dal 2018 a carico del bilancio)	- 438.276,50
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. b) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali – decorrenza 1/04/2018	44.794,31
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	, ,	16.510,64
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. g) – riduzione stabile straordinario	140.000,00
	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. a) - 83,20 pro-capite (a decorrere dal 31/12/2018 e a valere per l'anno 2019)	62.067,20
	TOTALE RISORSE STABILI	3.144.755,35

⁷ Vedi nota 2.

 $^{^{\}rm 8}$ Parere del 12/11/2020, acquisito agli atti in data 16/11/2020 con PG 61980.

⁹A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di alta professionalità. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".



Modulo 1 - Sezione II - Risorse variabili

Tabella 2 schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	importo
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. e)	22.386,00
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. h) max 1,2 % monte salari 1997	191.319,00
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. i) - incrementi per obiettivi Piano performance	0
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. d) mensilità RIA residue dopo la cessazione 2017	3.992,03
D. Lgs. 75/2017 art. 23 co. 2 - incrementi Regioni e CM oltre il tetto 2016 - sperimentazione ¹⁰	91.872,87
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. b) - piani di razionalizzazione 2016/2018	26.091,29
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. a) - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	7.171,00
CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) - compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	44.923,81
CCNL 22/05/2018 art. 68 co. 1 somme non integralmente utilizzate negli anni precedenti*	0
TOTALE RISORSE VARIABILI	387.756,00

Modulo 1 – Sezione III - (eventuali) decurtazione del Fondo

Tabella 3 schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

Il Fondo 2020 così come esposto ai due punti precedenti, viene ridotto delle seguenti somme:

decurtazione	Importo
Conferma della decurtazione permanente di cui all'art 1 co. 456 della Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014) che ha prorogato fino al 31/12/2014 l'operatività del primo periodo dell'art. 9 co. 2 bis del DL 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, che ha, infine, reso strutturale dal 2015 le riduzioni operate nel 2014	309.766,82
Conferma della riduzione operata ai sensi del l'art. 67 co. 16 della legge regionale n. 13/2015, emanata in attuazione della legge 56/2014 il quale dispone che, con il passaggio di funzioni, le province e la Città metropolitana hanno l'obbligo di decurtare il Fondo del salario accessorio di un importo pari a quello in godimento al 31/12/2015. La riduzione è stata quantificata sulla base del trasferimento di n. 259 unità di personale alla RER e ad ARPAE	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016, per allineamento del Fondo 2016 al limite del Fondo 2015	376.178,86
Decurtazione per sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro, secondo	196.329,77

¹⁰ La norma consente a Regioni e Città metropolitane, in possesso di specifici requisiti, da definirsi con apposito DPCM attualmente in corso di emanazione, di partecipare alla sperimentazione nel triennio 2018/2020 incrementando la parte variabile del Fondo di una quota percentuale delle risorse di parte stabile, da definirsi con il DPCM medesimo. La percentuale di incremento inserita con il presente atto rappresenta, pertanto, una stima che sarà quantificata definitivamente in base alla percentuale che verrà approvata nel futuro DPCM.



quanto previsto dall'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017 ed in base all'art. 67 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018	
decurtazione operata in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, al fine di allineare il Fondo 2020 al tetto del Fondo 2016	191.846,67
recupero a carico del Fondo per salario accessorio indebitamente erogato a determinate categorie di dipendenti nell'anno 2007 (art. 4 DL 16/2014) – recupero anno 2019	11.000,00
TOTALE DECURTAZIONE	1.881.378,67

Modulo 1 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4 schema esemplificativo di sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.144.755,35
Totale Sezione II (Risorse variabili)	387.756,00

B) eventuali decurtazioni	Valori
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.881.378,67
Decurtazione risorse variabili	0
TOTALE DECURTAZIONE FONDO TENDENZIALE	1.881.378,67

C) Fondo sottoposto a certificazione	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.144.755,35
Totale Sezione II (Risorse variabili)	387.756,00
Totale Sezione III (Decurtazioni)	-1.881.378,67
TOTALE FONDO	1.651.132,68

Modulo 1 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate, ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso protempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.



MODULO 2 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Modulo 2 - Sezione I: destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1 schema esemplificativo - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Progressioni economiche storiche	885.000,00
indennità di comparto	203.000,00
indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.	6.100,00
TOTALE SEZIONE I	1.094.100,00

Modulo 2 - Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2 schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Progressioni economiche orizzontali dal 1/12/2020	6.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	41.000,00
indennità servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	12.000,00
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	30.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	130.000,00
Premi performance organizzativa ed individuale	293.108,87
compensi legali per sentenze favorevoli all'ente e spese a carico della parte soccombente	44.923,81
TOTALE	557.032,68

Modulo 2 – Sezione III – Destinazioni ancora de regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare.

Modulo 2 - Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Tabella 3 schema esemplificativo

Riferimento normativo	Valori
A) Totale Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal Contratto	1.094.100,00



integrativo - (Tot. Modulo 2 - Sezione I)	
B) Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (<i>Tot. Modulo 2 - Sezione II</i>)	557.032,68
C) Totale Destinazioni ancora da regolare (<i>Tot. Modulo 2 - Sezione III</i>)	0,00
TOTALE	1.651.132,68

Modulo 2 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate, ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso protempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

Modulo 2 - Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico - finanziario dei vincoli di carattere aenerale

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo 2020 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi dal presente Accordo sono:

istituto contrattuale	Importo
progressioni economiche orizzontali storiche	885.200,00
nuove progressioni economiche dal 1/12/2020	6.000,00
indennità di comparto	203.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c. 3 (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.):	6.100,00
Totale utilizzo risorse fisse e continuative	1.100.300,00
Risorse disponibili di parte fissa	1.274.376,68

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono attributi selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e 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 della Relazione sulla performance per l'anno 2020 e in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance del medesimo anno, ai dipendenti saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, compreso il differenziale di cui all'art. 69 del CCNL. In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance per l'anno 2020, mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla



valutazione individuale. Coerentemente, il Contratto destina ai premi organizzativi il 30% dei premi di performance organizzativa e ai premi individuali il restante 70%. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2020, all'1% 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.

Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato verrà erogata per il 30% sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance 2020 e per il 70% a seguito della valutazione individuale relativa alla qualità e quantità della prestazione individuale nonché al raggiungimento di specifici obiettivi.

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nell'Accordo presiglato 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.

Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

L'art. 6 dell'Accordo presiglato prevede per l'anno 2020 nuove progressioni orizzontali decorrenti dal 1 dicembre 2020 in applicazione dei criteri previsti dall'art. 17 del CCI del 18/12/2019.

La selettività è assicurata dal criterio che pone come condizione necessaria per partecipare alla selezione aver conseguito nell'ultimo triennio un punteggio medio non inferiore a 64/70 punti¹¹ e che l'attribuzione delle progressioni avviene a partire dai punteggi più elevati fino ad esaurimento delle risorse stanziate dall'Accordo.

Al di sotto di 64/70 punti è sempre esclusa l'attribuzione della progressione, come è esclusa nel caso in cui il dipendente abbia subito una sanzione disciplinare nel biennio precedente alla decorrenza della progressione. L'attribuzione della progressione ad una quota limitata di dipendenti è garantita dalla quantità di risorse destinate che, in base ai criteri stabiliti, consente un numero di progressioni per l'anno 2020 inferiore al 50% degli aventi diritto in base ai criteri dell'art. 17 del CCI (circa 44 sul totale di 90 dipendenti aventi diritto).

MODULO 3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo

Costituzione Fondo anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2019¹²

Risorse fisse	aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 comma 1	3.319.659,70	3.319.659,70	0	3.319.659,70
CONSOLIDATE	Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, dal 2018 a carico del bilancio)	- 438.276,50	- 438.276,50	0	0

¹¹ In base al Sistema di valutazione il punteggio di 64/70 è ricompreso nella parte alta della classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una "prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità".

¹² Fondo anno 2019 approvato con determina dirigenziale del 22/11/2019 (IP 3996) e ricostituito con determina dirigenziale del 18/06/2020 (IP 1786).



Risorse fisse	aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. b) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	44.794,31	44.794,31	0,0	0
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. c) - retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno	16.510,64	8.751,46	7.759,18	0
	CCNL 21/05/2018 - art. 67 co. 2 lett. g), riduzione stabile straordinario	140.000,00	140.000,00	0	0
	CCNL 21/05/2018 art. 67 co. 2 lett. a) - 83,20 procapite (a valere per l'anno 2019)	62.067,20	62.067,20	0	0
	TOTALE RISORSE STABILI	3.144.755,35	3.136.996,17	7.759,18	3.319.659,70

	Risorse variabili	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
POSTE VARIABILI SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs.	Importi una tantum frazione RIA pari alle mensilità residue dopo cessazioni verificatesi nell'anno precedente	3.992,03	4.029,38	- 37,35	0
75/2017	CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. h) max 1,2 % monte salari 1997	191.319,00	15.943,25	175.375,75	0
POSTE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL TETTO ex	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. e) – risparmio straordinario anno precedente	22.386,00	22.706,00	- 320,00	190.310,00
art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. i) - incrementi per obiettivi Piano performance	0	0	0	0
	D. Lgs. 75/2017 art. 23 co. 2 - incrementi Regioni e CM oltre il tetto 2016 – sperimentazione	91.872,87	91.872,87	0	0
	CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. c) Incentivi attività di progettazione art. 93 co. 7. 7bis, 7ter, 7quater - D.lgs. 163/2006 \ incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016)	0	0	0,00	175.788,93
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. b) - piani di razionalizzazione 2016/2018	26.091,29	42.021,00	-15.929,71	302.500,00
	CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. a) - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	7.171,00	7.171,00	0,00	0
	CCNL 22/05/2018 art. 67 co. 3 lett. c) - compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	44.923,81	61.095,00	-16.171,19	53.360,00
	CCNL 22/05/2018 art. 68 co. 1 somme non integralmente utilizzate negli anni precedenti	0	14.739,60	-14.739,60	89.255,25



TOTALE RISORSE VARIABILI	387.756	,00 259.578,10	128.177,90	811.214,18
Decurtazioni del Fondo	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
Decurtazione permanente art. 1 comma 456 Legge 147/2013	309.766,82	309.766,82	0	309.766,82
Decurtazione per passaggio di funzioni art. 67 co. 16 legge regionale 13/2015	796.256,55	796.256,55	0	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016	376.178,86	376.178,86	0	376.178,86
Decurtazione necessaria a sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro (art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017) in base alle disposizioni dell'art. 67 co. 2 lett. e) del CCNL 21/05/2018	196.329,77	196.329,77	0	0
decurtazione operata in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, al fine di allineare il Fondo 2020 al tetto del Fondo 2016	191.846,67	7.227,09	181.097,58	0
recupero a carico del Fondo per salario accessorio indebitamente erogato a determinate categorie di dipendenti nell'anno 2007 (art. 4 DL 16/2014) – recupero anno 2020	11.000,00	11.000,00	0	0
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	1.881.378,67	1.696.759,09	181.097,58	1.482.202,23

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.144.755,35	3.136.996,17	7.759,18	3.319.659,70
Risorse variabili	387.756,00	259.578,10	128.177,90	811.214,18
Decurtazioni	-1.881.378,67	-1.696.759,09	-184.619,58	-1.482.202,23
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	1.651.132,68	1.699.815,18	-48.682,50	2.648.671,65

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2019

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 Progressioni economiche storiche	885.000,00	883.200,00	1.800,00	990.001,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 indennità di comparto	203.000,00	190.600,00	12.400,00	227.270,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 co. 1 (indennità L. 1.500.000 ex 8 .f.	6.100,00	7.222,00	-1.122,00	8.135,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.094.100,00	1.081.022,00	13.078,00	1.225.406,00



DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016
Nuove progressioni economiche da 1/12/2020 (art. 68 co. 2 lett. j)	6.000,00	9.300,00	-3.300,00	0
Premi performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	88.000,00	94.000,00	-6.000,00	159.000,00
Premi performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e differenziale premio individuale (art. 69 CCNL 2016-2018)	205.108,87	218.876,18	-13.767,31	370.000,00
Indennità condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	30.000,00	35.000,00	-5.000,00	27.010,00
Indennità turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	130.000,00	168.000,00	-38.000,00	197.780,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies)	41.000,00	12.100,00	28.900,00	10.500,00
Indennità servizio esterno Polizia (art. 56 quinques e art. 68 co. 2	12.000,00	16.900,00	-4.900,00	0
CCNL 22/05/2018 - art. 67 co. 3 lett. c) Incentivi attività di progettazione art. 93 co. 7. 7bis, 7ter, 7quater - D.lgs. 163/2006 a finire \ incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	0	0	0,00	174.333,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014)	44.923,81	61.095,00	-16.171,19	53.360,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	557.032,68	615.271,18	-58.238,50	991.983,00

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (EVENTUALI)

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	Fondo 2020	Fondo 2019	Variazioni 2020-2019	Fondo 2016*
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.094.100,00	1.081.022,00	13.078,00	1.225.406,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	557.032,68	615.271,38	-58.238,70	991.983,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	0	0	0	0
Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione	1.651.132,68	1.696.293,38	-45.160,7	2.217.389,00

^{*} Nelle "destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa" relative all'anno 2016 è ricompreso l'utilizzo di 363.000 per le posizioni organizzative. Dal 2018 le posizioni organizzative sono a carico del bilancio (CCNL 21/05/2018, art. 15 co. 5) per un valore pari a alle retribuzioni di posizioni e di risultato di tutte le p.o. istituite nel 2017 (438.276,50 euro).



MODULO 4 COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.

Modulo 4 - Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa (progressioni economiche, indennità di comparto, retribuzione di posizione organizzativa, indennità di ex 8^q.f.) sono imputate ai capitoli di spesa delle retribuzioni del personale del PEG 2020.

Le altre somme (retribuzione di risultato, indennità condizioni di lavoro, servizio esterno, turno, reperibilità, maggiorazioni notturne e/o festive, premi per la performance organizzativa ed individuale e compensi Avvocatura) sono imputate al capitolo di spesa 853 del C.d.C 60 nei limiti consentiti dall'entità del Fondo costituito. Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da rispettare, in sede di imputazione dei valori di spesa ai diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

Modulo 4 - Sezione II — Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La sezione è fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economicofinanziaria dell'Amministrazione.

Dal controllo a consuntivo del rispetto dei limiti di spesa nell'utilizzo delle risorse decentrate (come costituite nel Modulo I e come destinate secondo le quantificazioni del Modulo II) emerge che il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2019 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

Fondo anno 2019 costituito

Fondo anno 2019 costituito	1.699.815
incentivi per funzioni tecniche e compensi legali per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	61.095
Fondo dell'anno 2019 al netto di incentivi per funzioni tecniche e compensi legali erogati per	1.638.720
cause vinte con spese a carico della parte soccombente	

Destinazioni definitive Fondo anno 2019 derivanti dalla ricognizione del pagato effettivo

ART 68 co. 1 CCNL 16-18 - PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE	877.843
ART 68 co. 2 lett. j) CCNL 16-18 - PEO ANNO DI RIFERIMENTO	9.600
ART 68 co. 1 CCNL 16-18 - IND. PERS. EX VIII QUALIFICA FUNZ.	7.000
ART 68 co. 1 CCNL 16-18 - IND. COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	187.950
ART 68 co. 2 lett. c) CCNL 16-18 - IND. COND. LAV. EX ART.70-BIS	31.057
ART 68 co. 2 lett. e) CCNL 16-18 - SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	12.549



ART 68 co. 2 lett. d) CCNL 16-18 - TURNO - REPER LAV. FEST	161.077
ART 56 -QUINQUIES CCNL 16-18 - PL INDENNITÀ DI SERV. ESTERNO	9.762
ART 68 co. 2 lett. a) CCNL 16-18 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	74.826
ART 68 co. 2 lett. b) CCNL 16-18 - PERFORMANCE INDIVIDUALE	171.339
Totale utilizzi effettivi Fondo 2019	1.543.003
Risorse accantonate per effetto della mancata approvazione del DPCM sulla sperimentazione	91.873
anno 2019 e in attesa di liquidazione	
Risorse non utilizzate da inserire nel fondo anno 2020 (art. 68 co. 1 CCNL 2016/2018)	0
Totale utilizzi Fondo 2019	1.634.876
Fondo dell'anno 2019 al netto di incentivi per funzioni tecniche e compensi legali erogati per	1.638.720
cause vinte con spese a carico della parte soccombente	

Si attesta che il Fondo 2019 rispetta i limiti di spesa del Fondo per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Modulo 4 – 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 trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa del personale del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1). In fase di previsione del bilancio 2020 sono state stanziate le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre ad oneri riflessi e IRAP. Dal presente Accordo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Per le remunerazioni aventi natura certa e continuativa, l'imputazione dell'impegno avviene automaticamente nell'esercizio per l'intero importo.

Le somme relative alle indennità di cui al CCNL 2016/2018 art. 68 comma co. 2 lett. c) e d) sono impegnate nel capitolo 853.

La spesa per le ulteriori voci del trattamento accessorio regolate dall'Accordo (indennità per specifiche responsabilità, premi relativi alla performance organizzativa e individuale, compensi agli avvocati) trova copertura negli stanziamenti appositamente previsti nel bilancio di esercizio 2020 con esigibilità e imputazione nel 2021 finanziata da FPV di spesa, come da determina di costituzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2020¹³, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).

La Dirigente Dott. ssa Anna Barbieri (firmato digitalmente)

_

¹³ Vedi nota 2.