



Comune di Sadali

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre Intesa del 26.10.2018
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dott.ssa Maria Chiara Murgia Segretario Comunale a scavalco - Dott. Stefano Masala – Responsabile Area Finanziaria – Componente - Geom. Pietro Serrau – Responsabile Area Tecnica - Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP - Remo Lai</p> <p>CISL Fp - Assente</p> <p>UIL Fp – Priamo Foddis</p> <p>R.S.U.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meloni Antonio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Sadali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. Il Revisore non ha posto rilievi</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 59 del 26.10.2018

	<p>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Delibera della Giunta Comunale n. 3/15. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui alla Delibera n. 38 del 22.06.2018. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

**Modulo 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)**

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;

Per l'anno 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n. 19 del 3.10.2018, il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 10.923,90, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 1.300,00.

Viene ripreso il testo dell'art. 18 del CDIA normativo 2016/2018 vigente siglato in data 30.12.2016 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni ripresi nell'accordo economico 2018:

2. Indennità di rischio (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 330,00

Viene ripreso il testo del contratto normativo 2016/2018, Art. 20 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di rischio.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 37 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.

Art. 41 CCNL 22.1.2004

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

3. Indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999) € 990,00

Viene ripreso il testo del contratto normativo 2016/2018, Art. 21 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di disagio.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999

E) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;

4. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 900,00

Viene ripreso il testo del contratto normativo 2016/2018, Art. 24 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. Premi collegati alla performance individuale – destinata ad obiettivi specifici (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 5.685,97

Viene ripreso il testo del contratto normativo 2016/2018, con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva con destinazione vincolata su obiettivi specifici

6. Premi collegati alla performance individuale e organizzativa (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 3.315,60

Viene ripreso il testo del contratto normativo 2016/2018, art. 35 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. 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, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

7. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 13.849,00

Viene ripreso il testo del contratto

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	7.812,70
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	4.411,20
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	12.223,90
Rischio	330,00
Disagio	990,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	900,00

Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	5.685,97
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.315,60
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	11.221,57
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	13.849,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	13.849,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	37.294,47

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

1. - CCDI normativo relativo al Triennio 2016/2018 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità
2. Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 6.512,70

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009 Nel corso dell'anno 2016 la Giunta Comunale con Delibera n. 43 del 2016 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 Con il CCDI dell'anno 2016 (Triennio 2016/2018) sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

Con contratto normativo 2016/2018 all'art. 35 sono introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato:

1. Per ogni dipendente, in base alla valutazione assegnata, il budget viene così suddiviso:
 - ✓ 80% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale
 - ✓ 20% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa:
2. L'accesso al premio, in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) viene così determinato:
 - Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
 - Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
 - Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito

- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

Per l’anno 2018 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo dell’art. 18 del CDIA normativo 2016/2018 vigente siglato in data 30.12.2016 con il quale sono stati definiti i criteri per l’attribuzione delle progressioni ripresi nell’accordo economico 2018.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l’anzianità di servizio

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E’ stato approvato il Piano della Performance per l’anno 2018. Ai sensi dell’attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l’Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell’Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 59 del 26.10.2018 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l’anno 2018. Tale piano è stato validato dall’organo di valutazione con il Verbale n. 4/2018.

Ai sensi dell’attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l’Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell’Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera GC. N. 52 del 26.10.2018 con oggetto “PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L’ANNO 2018. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA” ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi della LR 19/97 per un importo pari a € 2.017,08
- ai sensi dell’art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all’attuazione dell’art. 113 D.lgs 50/2016 Codice degli appalti per incentivi funzioni tecniche per **€ 13.849,00**
- ai sensi dell’art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 derivanti dai risparmi dal fondo dell’anno precedente per un totale di euro 5.685,97, costituite da risparmi da ripartizione fondo 2017 (euro 299,76) oltre ai risparmi derivanti dalla ricostruzione anno 2016, in attuazione al piano di ripartizione adottato con delibera della Giunta comunale n. 80 del 27.12.2016 - quota anno 2015 pari a euro 5.386,21;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018 ha seguito il seguente iter:

- Determina Servizio Finanziario n. 19 del 3.10.2018 di costituzione del Fondo di Produttività per l'anno 2018;
- Delibera GC n. 52 del 26.10.2018 di autorizzazione all'inserimento della parte variabile del Fondo di produttività dell'anno 2018 e di indirizzi per la contrattazione annuale 2018 e per avviare le trattative per la nuova piattaforma contrattuale in adeguamento al CCNL 21.5.2018;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2018 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	20.202,61
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	252,60
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	252,60
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	20.455,21

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	2.017,08
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	2.017,08
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	13.849,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	5.685,97
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	19.534,97
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.552,05

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	900,23
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	136,34
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	3.676,22
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	4.712,79

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00

Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	4.712,79
----------------------------	-----------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2018.

Come da determina di costituzione del fondo, si inserisce la decurtazione pari a € 3.676,22.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non devono essere operate le decurtazioni

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2018 al netto delle decurtazioni è pari ad € 17.506,90.

Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa

dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	20.455,21
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	4.712,79
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	15.489,82
TOTALE Risorse variabili (C)	21.552,05
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	21.552,05
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	37.294,47

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 4.411,20 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2018 con la determina di costituzione del Fondo n. 19 del 3.10.2018 il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		2018
Inquadramento ex led		1.123,61
Progressioni economiche STORICHE		5.389,09
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		4.411,20
Totale utilizzo risorse stabili		10.923,90
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		10.923,90

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		2018
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		1.300,00
rischio		330,00
disagio		990,00
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)		900,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018		5.685,97
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018		3.315,60
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50		13.849,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		26.370,57

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	10.923,90	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	26.370,57	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	37.294,47	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 4.411,20 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 12.223,90 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 15.489,82.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità previste dall'art. 18 del CDIA 2016/2018:

Art. - 18 – Progressioni economiche

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.

2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa a cui il dipendente comanda/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Dirigente/Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comanda o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.

3. E' possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, mediante apposito bando predisposto dall'Ufficio personale e con le procedure di cui ai successivi commi, ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite, a eventuali interventi formativi.

4. La quota potenziale dei dipendenti cui assegnare la Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

5. In base all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, tutti i lavoratori, potenzialmente interessati, hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati conseguiti nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale.

6. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari nel biennio precedente e se e qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.

7. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente il valore dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica,

concordata in sede di contrattazione annuale. Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- 3.1 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- 3.2 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
- 3.3 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- 3.4 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

8. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione, da riportare, insieme ad altri elementi, nelle schede inserite nella metodologia allegata, facente parte del presente accordo.

9. Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, è consentita la progressione esclusivamente al personale con un minimo di 24 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

10. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con:

- punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- maggiore anzianità di servizio;

11. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizioni delle graduatorie.

12. La progressione economica, qualora attribuibile, è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria.

13. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) distinto per ciascuna categoria.

14. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del Responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

15. La valutazione, ai fini della progressione economica, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura del Segretario Comunale e deve essere consegnata al Responsabile di cui trattasi, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Sul ricorso decide il Nucleo di valutazione con provvedimento motivato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

16. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

17. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.

18. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

Si precisa che nell'accordo economico siglato il 26.10.2018 le parti hanno deciso di dare attuazione ai criteri previsti all'art. 18 del CDIA 2016/2018 vigente, precisando che il requisito principale di partecipazione, in via eccezionale per l'anno 2018, è la media del biennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione. Infatti, tenuto conto che il primo anno di attuazione del Sistema di valutazione è il 2016, la media del punteggio attribuito nelle schede di valutazione sono da intendersi come media del biennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione, da riportare, insieme ad altri elementi, nelle schede inserite nella metodologia allegata, facente parte dell'accordo.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	20.202,61	20.202,61		
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	252,60	109,00		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	20.455,21	20.311,61		
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	2.017,08	2.017,08		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) incentivi funzioni tecniche	13.849,00			
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anni Precedenti	5.685,97	140,64		
Totale risorse variabili	21.552,05	2.157,72		

Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	3.676,22	3.676,22		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00		
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	-	-
Altre decurtazioni del fondo	1.036,57	1.036,57	-	-
Totale decurtazioni del fondo	4.712,79	4.712,79	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	20.455,21	20.311,61		
Risorse variabili	21.552,05	2.157,72		
(-)Decurtazioni	-4.712,79	-4.712,79		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	37.294,47	17.756,54		

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
inquadramento ex led	1.123,61	1.728,63	
progressioni economiche STORICHE	5.389,09	6.490,47	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	4.411,20	4.774,50	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	10.923,90	12.993,6	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.300,00		
rischio	330,00	330	
disagio	990,00	990	

indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	900,00	300	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	5.685,97		
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.315,60	3.142,93	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	13.849,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	26.370,57	4.762,93	
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	10.923,90	12.993,60	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	26.370,57	4.762,93	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	37.294,47	17.756,53	

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2018;

b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2018 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al macroaggregato 101 delle uscite del bilancio 2018 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del Dlgs 50/2016 "incentivi per funzioni tecniche" saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari a **€ 360.982,59**.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2018 è pari a **€ 344.882,46**.

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2018, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente soggette al limite risultava pari a € 17.506,90 mentre per l'anno 2018 è pari ad € 17.506,90.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo

decentrato integrativo – parte economica anno 2018, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 27 del 27.12.2017 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 19 del 03.10.2018 (R.G. n. 368) è stato così impegnato:

- capitolo U-100121/5 del bilancio 2018 - impegno n. 275, per quanto riguarda lo stipendio lordo;
- capitolo U-100121/6 del bilancio 2018 - impegno n. 276, per quanto riguarda i contributi a carico dell'ente;
- capitolo U-100127/2 del bilancio 2018 - impegno n. 277, per quanto riguarda l'IRAP a carico dell'ente.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 0 .

- Determinazione della media di risorse pro-capite:

Nell'ente sono presenti n. 8 dipendenti. Una media pro-capite di risorse è pari a € 2.188,36 (€ 17.506,90/8)

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Area Finanziaria _____