



COMUNE DI COLOGNOLA AI COLLI
Provincia di Verona

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2020**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli, nello specifico:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Verbale di intesa di delegazione trattante sottoscritto in data 19/11/2020
Periodo temporale di vigenza		Normativo: triennio 2019/2021 Economico: 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. ssa Elisa Conforto –Segretario Generale. Componente: dott.ssa Elisabetta Peloso – Responsabile dell'Area Economico Finanziaria <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		E' stato modificato l'art. 18 del CCDI di parte normativa per il triennio 2019/2021, nonché definito il contratto di parte economica per l'anno 2020. Il CCDI normativo si inserisce nel contesto regolamentare e contrattuale vigente, in particolare nella disciplina stabilita dal CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e rappresenta la cornice di regole generali concordate in sede integrativa riferite al triennio 2019/2021. Il contratto di parte economica fissa, per il 2020, i valori delle indennità condizioni lavoro, il budget per le specifiche responsabilità, per i "progetti-obiettivo" ex art. 67, comma 5, lett. b, per le progressioni orizzontali nonché i valori di performance individuale e organizzativa, con l'indicazione della maggiorazione individuale.
Rispetto iter procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 è effettuato, per gli enti territoriali dal Revisore dei Conti. Il Revisore ha prodotto la propria certificazione sulla costituzione del fondo in data 06/11/2020, nonché sulla sottoscrizione definitiva, a seguito dell'invio della proposta e della presente relazione, in data _____ con verbale n. _____ (*). Il Comune di Colognola ai Colli, in quanto ente territoriale, non è sottoposto alla procedura di cui all'art. 40-bis, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. (*) il verbale è successivo alla data di stesura della presente relazione
		Rilievi: nessuno-
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 4 del vigente <i>Regolamento sulla disciplina della valutazione e della misurazione della performance</i> , il P.E.G. costituisce a tutti gli effetti il <i>Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi</i> . Il Piano per il triennio 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 16/01/2020, aggiornato con deliberazione n. 54 del 01/06/2020 e aggiornato nuovamente con deliberazione n. 113 del 05/11/2020.

	accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2020 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2020/2022.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione delle stesse sul sito web istituzionale.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance 2020 verrà validata nel 2021 dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del vigente regolamento comunale per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance. La relazione 2019 è stata invece approvata con deliberazione n. 81 del 20/08/2020.-</p>
		Eventuali osservazioni

1.2 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

I contratti oggetto di questa relazione sono:

- il contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2019/2021
- il contratto integrativo economico 2020.

Il contratto normativo 2019/2021 è l'atto, c.d. "articolato", che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e in coerenza con il CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, che si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Colognola ai Colli ed è riferito al triennio 2019/2021.

Il contratto normativo ha efficacia dalla data di sottoscrizione sino a tutto il 2021.

Il contratto integrativo economico fissa per il 2020 la destinazione e i valori delle risorse disponibili per la contrattazione nel rispetto delle regole fissate dal contratto normativo, che verranno illustrati nei successivi paragrafi.

Contenuto in sintesi del contratto integrativo normativo:

- Art. 1 – quadro normativo: sono riportate in sintesi le disposizioni legislative e i CCNL che costituiscono riferimento normativo per il decentrato;
- Art. 2 – oggetto e durata: viene specificata la portata generale del contratto che si applica a tutto il personale dipendente, somministrato e comandato dell'Ente nonché la durata e applicazione, stabilita dalla data di sottoscrizione a tutto il 2021;
- Art. 3 – norme sull'interpretazione autentica;
- Art. 4 – quantificazione delle risorse;
- Art. 5 – disciplina del lavoro straordinario;
- Art. 6 – strumenti di premialità (artt. 68, 69, 16, 70 quinquies, 67 comma 3 CCNL 21/05/2018);
- Art. 7 – criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie
- Art. 8 – differenziazione del premio individuale;
- Art. 9 – progressioni orizzontali;
- Art. 10 – premi correlati alla performance;
- Art. 11 – criteri per l'attribuzione dei premi di performance organizzativa;
- Art. 12 - criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale;
- Art. 13 – indennità di condizioni lavoro;
- Art. 14 – indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 1);
- Art. 15 – Risorse destinate alle specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 2);

- Art. 16 – conferimento incarichi Posizioni Organizzative;
- Art. 17 – retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;
- Art. 18 – Criteri generali determinazione risultato Posizioni Organizzative;
- Art. 19 – Correlazione tra compensi legati alla retribuzione di risultato e particolari compensi;
- Art. 20 – risorse che specifiche disposizioni finalizzano all’incentivazione di prestazioni o risultati del personale;
- Art. 21 – regolazione tra incentivi previsti da legge e premi correlati alla performance;
- Art. 22 - personale comandato;
- Art. 23 – salario accessorio personale a tempo parziale;
- Art. 24 - salario accessorio personale a tempo determinato;
- Art. 25 – somministrazione di personale;
- Art. 26 – formazione e aggiornamento;
- Art. 27 – salute e sicurezza;
- Art. 28 – buoni pasto;
- Art. 29 - disposizioni finali

Il contratto integrativo normativo 2019/2021 è stato approvato nel 2019. Nell’incontro di delegazione decentrata è stato oggetto di modifica per quanto attiene l’art. 18 – criteri per la determinazione del Risultato delle P.O. nonché è stato definito un chiarimento per quanto attiene all’indennità disagio degli operai esterni, senza modificarne tuttavia la previsione.

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

Quadro di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione:

DESCRIZIONE UTILIZZO/DESTINAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	52.611,40
INDENNITA' DI COMPARTO	Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	9.465,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	Art. 68, comma 2, lett. c, CCNL 21/05/2018	2.400,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Art. 70, quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21/05/2018	11.100,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020	Art. 68 comma 2, lett. j CCNL 21/05/2018	5.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE – progetti obiettivo	Art. 68 comma 5, lett. b CCNL 21/05/2018	11.400,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Art. 68, comma 2, lett. b, CCNL 21/05/2018	21.068,35
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Art. 68, comma 2, lett. a, CCNL 21/05/2018	8.953,94
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE	Art. 69, comma 1, CCNL 21/05/2018	931,65
TOTALE SOMME A		122.930,34

A tale somma vanno aggiunti i seguenti importi, a destinazione vincolata:

DESCRIZIONE UTILIZZO/DESTINAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	Art. 67, co. 3, lett. c)	30.000,00
COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018 e art. 67, co. 3, lett. C)	Art. 67, co. 3, lett. c)	3.000,00
TOTALE SOMME B		33.000,00

TOTALE SOMME DESTINATE (A+B)		155.930,34
-------------------------------------	--	-------------------

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

➤ **INDENNITA':**

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 70-bis CCNL 21/05/2018

- **Descrizione:** indennità connesse all'esercizio di compiti che comportano disagio, rischio o maneggio valori-
- **Misura** indennità: € 2,50 giornalieri (riproporzionato in caso di p/t) - € 10,00 solo per prestazione resa al di fuori dell'orario di lavoro per servizi urgenti-
- **Importo** massimo previsto nel fondo € 2.400,00-
- Riferimento alla norma del **CCNL**: art. 70-bis CCNL 21/05/2018-
- Riferimento all'articolo del **CCDI** aziendale: art. 13 CCDI 2019/2021-
- **Criteri** di attribuzione: personale che svolge lavori esterni connotati da pericolosità per la propria incolumità; personale che svolge attività interna in condizione di disagio per il numero di giornate di apertura al pubblico; personale che giornalmente maneggia valori per conto dell'Ente-
- **Obiettivo** che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare il particolare disagio/rischio sostenuto dal personale interessato-

INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA' - ART. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018

- **Descrizione:** indennità volta a compensare l'esercizio di specifiche responsabilità per il personale di cat. B-C-D-
- **Importo** massimo erogabile € 3.000,00-
- **Importo** massimo previsto nel fondo € 11.100,00, sia per le responsabilità di cui all'art. 14 che quelle all'art. 15-
- Riferimento alla norma del **CCNL**: art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018-
- Riferimento all'articolo del **CCDI** aziendale: art. 14 CCDI 2019/2021-
- **Criteri** di attribuzione: personale al quale sono attribuite con provvedimento del Responsabile di Settore specifiche responsabilità di procedimento. A fini dell'attribuzione sono stati approvati dei criteri di valutazione per la definizione di un punteggio sulla base del quale verrà stabilito il valore da attribuire, partendo dal budget fissato in sede di contrattazione economica annuale (criteri indicati **nell'art. 14**)-
- **Obiettivo** che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare il personale che rispetto ad altri è assegnatario di specifiche responsabilità di procedimento-

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'- ART. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21/05/2018

- **Descrizione:** indennità connesse all'esercizio di specifiche funzioni (ufficiale stato civile, anagrafe, elettorale, tributi)-
- **Importo** massimo erogabile € 350,00-
- **Importo** massimo previsto nel fondo € 11.100,00, sia per le responsabilità di cui all'art. 14 che quelle all'art. 15-
- Riferimento alla norma del **CCNL**: art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018-
- Riferimento all'articolo del **CCDI** aziendale: art. 15 CCDI 2019/2021-
- **Criteri** di attribuzione: ai dipendenti che nell'ambito della propria attività svolgono le funzioni di cui all'articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018 e **art. 15** CCDI 2019/2021-
- **Obiettivo** che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare il personale investito di specifiche responsabilità per il ruolo rivestito

➤ PROGETTI OBIETTIVO:

- **Descrizione:** il nuovo C.C.N.L. ha infatti disapplicato l'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 (c.d. "progetti obiettivi") ed in sua vece, ha introdotto l'art. 67, comma 5 lett. b), secondo il quale alla componente variabile del fondo possono essere destinate risorse per il "conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale";
- **Importo:** con deliberazione di Giunta comunale n. 113 del 05/11/2020 sono stati approvati i progetti presentati dai Responsabili dei vari settori comunali e conseguentemente aggiornato e integrato il Peg-Piano degli Obiettivi 2020. Per tale destinazione la giunta ha integrato le risorse di parte variabile con l'importo di € 11.400,00
- **Riferimento alla norma del CCNL:** Il riferimento nel nuovo CCNL è l'art. 67, comma 5, lett. b);
- **Riferimento al CCDI aziendale:** art. 12-
- **Criteri:** personale che si rende disponibile a realizzare/contribuire ulteriori obiettivi rispetto a quelli del PEG-Piano degli obiettivi per il miglioramento di alcuni servizi-
- **Obiettivo:** conseguimento di migliori servizi/migliore organizzazione nei confronti dell'utenza e/o per conseguire maggiore efficacia nell'azione amministrativa-

➤ PROGRESSIONI ORIZZONTALI:

- **Descrizione:** passaggio a posizione economica successiva a quella di appartenenza-
- **Importo:** € 5.000,00 complessivi-
- **Riferimento norma CCNL:** art. 16 del CCNL 21/05/2018-
- **Riferimento norma CCDI:** art. 9-
- **Criteri:** 70% valutazione ultimo triennio: 30% permanenza temporale ulteriore rispetto periodo minimo richiesto nella posizione economica-
- **Obiettivo:** valorizzare personale che ha dimostrato migliore performance

➤ INCENTIVI PREVISTI DA ALTRE NORME DI LEGGE

Per art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche sono previsti Euro 30.000,00. L'importo è solo presunto e verrà definitivamente quantificato a consuntivo. Come confermato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie 6/2018 l'importo non è comunque soggetto al limite del fondo.

Per l'art. 70-ter – compensi ISTAT, sono previsti Euro 3.000,00. Anche per tale previsione, l'importo è solo presunto e verrà definitivamente quantificato a consuntivo. Il fondo pertanto viene integrato in costituzione di tali importi variabili, come previsto dall'art. 67, comma 3, lett. c).

➤ RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dalle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, i trattamenti fissi (es. comparto) e dall'applicazione delle indennità di cui agli art. 13, 14 e 15 del CCDI.

L'art. 68 comma 3 stabilisce che la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a, b, c, d, e, f, la parte prevalente delle risorse di parte variabile (RISORSE

ART. 67, comma 3, escluse lett. c), f) e g) e almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

La previsione è stata più che rispettata come risulta dal seguente schema:

VERIFICA RISPETTO ART. 68, COMMA 3	
A- TOTALE RISORSE DI PARTE VARIABILE (ART. 67, comma 3, escluse lett. c), f) e g)	€ 24.160,55
B- UTILIZZO PER FINALITA' ART. 68, C. 2, LETT. A/B/C/D/E/F	€ 58.853,94
RAPPORTO B/A	231%

VERIFICA RISPETTO ART. 68, COMMA 3	
A- TOTALE RISORSE DI PARTE VARIABILE (ART. 67, comma 3, escluse lett. c), f) e g)	€ 24.160,55
B- UTILIZZO PER PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 32.468,35
RAPPORTO B/A	134%

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di parte normativa sostituisce i precedenti CCDI normativi

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 29/06/2015, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.C. n. 42 del 18/03/2013.

Il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance citato è stato modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 162 del 16/12/2019 per renderlo coerente con le nuove disposizioni in materia di valutazione stabilite dal CCNL 21/05/2018 e recepite nel contratto integrativo normativo aziendale.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche, definiti all'art. 9 del contratto decentrato normativo, sono stati formulati nel rispetto di quanto previsto dal nuovo CCNL 21/05/2018, in particolare dell'art. 16, e sono i seguenti:

- la progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50%;
- le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio;
- il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi per le categorie giuridiche B, B3, C e di 48 mesi per le categorie D, integrati di ulteriori 12 mesi se la posizione economica è stata attribuita nel periodo di vigenza del nuovo CCNL;
- l'attribuzione della progressione economica orizzontale decorrerà dal 1° gennaio, fatta salva la conclusione delle procedure entro il 31/12 dell'anno medesimo;
- la valutazione avverrà da parte del Responsabile del Personale attribuendo il seguente peso:
70% alla media del punteggio conseguito / 30% agli eventuali punti conseguiti per permanenza ulteriore rispetto al limite stabilito (2 punti per ogni anno ulteriore rispetto al minimo)

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale formulata anche in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto dei

principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- e) 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

Ai sensi dell'art. 3 del vigente *Regolamento per la disciplina della valutazione e della misurazione della performance*, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione (P.E.G.);
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati. Quest'ultima fase si concretizza nella elaborazione da parte dei responsabili di settore della *"Relazione sulla performance"*, da consegnare per la validazione al Nucleo di valutazione entro il 30 marzo di ogni anno, che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

In particolare, (art. 4 del citato Regolamento sulla performance), il P.E.G. costituisce a tutti gli effetti il *Piano della Performance* e il *Piano dettagliato degli obiettivi*, con il quale vengono assegnati a ciascun Responsabile di Settore gli obiettivi annuali, in coerenza con il bilancio di previsione, con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), con il programma triennale dei lavori pubblici e con le linee programmatiche del Sindaco e della sua Amministrazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

La decorrenza delle progressioni economiche fissate per il 2020 è stabilita dal 01/01/2020.

2.1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Economico-finanziaria n. 54 del 10/11/2020, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti. Sulla citata determinazione è stato acquisito il parere preventivo dell'Organo di Revisione, il quale si è espresso favorevolmente.

Si assevera l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Il fondo risulta pertanto così costituito:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	99.962,36
<i>di cui soggette a limite</i>	<i>92.462,29</i>
Risorse variabili	57.160,55
<i>di cui soggette a limite</i>	<i>17.364,19</i>
Decurtazione annuale rispetto al tetto complessivo del salario (art. 23, c.2, D. Lgs. 75/2017)	- 1.192,57
TOTALE FONDO 2020 COSTITUITO	155.930,34

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 103.882,04 e sono così determinate:

- Importo unico consolidato

Ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018, a 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 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 unico consolidato risulta quindi così determinato:

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017	importo unico consolidato 2003	€ 70.267,83
	incrementi ccnl 02-05 (art. 32 CC 1-2 C. 7)	€ 7.295,50
	incrementi ccnl 04-05 (art. 4 C 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 3.007,18
	incrementi CCNL 06-09 (Art. 8, CC2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 4.253,67
	0,20% ART. 67 COMMA 1	€ 2.891,89
	dichiarazione congiunta 14	€ 4.740,68
	TOTALE UNICO CONSOLIDATO 2017	€ 92.456,75

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

L'importo unico consolidato è stato incrementato stabilmente, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. a del CCNL 21/05/2018 dell'importo di **Euro 2.329,60**, quale incremento di Euro 83,20 (a decorrere dal 2019) per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015-

Incremento di Euro 83,20 (a decorrere dal 2019) per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015 – Art. 67, comma 2, lett. a)	2.329,60
--	-----------------

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

L'importo di cui sopra è aumentato, con carattere fisso, delle seguenti risorse:

RIA STORICA (art. 67, c.2, lett. c)	3.102,71
RIA CESSATI ANNO 2019 (Art. 67, c2, lett.c)	822,51
Incrementi stipendiali differenziali personale in servizio (differenziali PEO) (art. 67, c. 2, lett. b)	2.170,47
Riduzione stabile del fondo straordinario (art. 67, c. 2, lett. g)	3.000,00
Totale somme	9.095,69

Totale risorse STABILI (al lordo decurtazione di parte stabile)	103.882,04
--	-------------------

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a **€ 57.160,55**, di cui

- **Euro 17.364,19** risorse variabili soggette a limite e così composte:

ART. 67, comma 3, lett. h (1,2% M.S. 1997)	€ 5.895,86
Frazione risparmio RIA cessati nell'anno prec.te (2019) – ART. 67, comma 3, lett. d)	€ 68,33
Risorse per conseguimento obiettivi, anche di mantenimento – Art. 67 comma 5, lett. b)	€ 11.400,00
TOTALE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 17.364,19

- **Euro 39.796,36** risorse variabili fuori limite e così composte:

Incentivi tecnici (D. Lgs. 50/2016)	€ 30.000,00
Compensi ISTAT ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997	3.000,00
Risparmi ANNO PRECEDENTE	€ 6.796,36
- di cui risparmio straordinario anno precedente (art. 67, 3, lett. e)	€ 3.932,93
- di cui risparmio da parte stabile fondo 2019	€ 2.863,43
TOTALE VARIABILI FUORI LIMITE	€ 39.796,36

Sezione III – Decurtazioni del fondo

Nella costituzione del fondo 2020 sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

RIDUZIONE STABILI di PARTE FISSA (art. 67, c. 2, lett. e) – somme connesse al trasferimento di personale ad altri enti (Unione di Comuni)	-3.919,68
Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016, nel rispetto dell'art. 23, c.2, del D. Lgs. 75/2017	-1.192,57

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente da ridurre per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	103.882,04
Decurtazione di parte fissa sez. III	-3.919,68
Totale risorse stabile	99.962,36
Risorse variabili (sezione II)	57.160,55
Decurtazione annuale	-1.192,57
Totale risorse fisse +variabile (A)	155.930,34
<i>Di cui fisse non soggette a limite (B)</i>	<i>7.500,07</i>
<i>Di cui variabili non soggette a limite (C)</i>	<i>39.796,36</i>
Totale soggetto al limite art. 23, D. Lgs. 75/2017	108.633,91

Sezione V - Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo

Descrizione	Importo
FONDO STRAORDINARIO	7.823,75
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	72.671,89

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto destinate a corrispondere le progressioni economiche storiche, i differenziali a seguito del rinnovo contrattuale, nonché i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	9.465,00
Progressioni orizzontali storiche (ART. 68, C. 1, CCNL 21/05/2018)	52.611,40
TOTALE A	62.076,40

Sezione II - Destinazioni specificamente previste dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

DESCRIZIONE UTILIZZO/DESTINAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	Art. 68, comma 2 , lett. c, CCNL 21/05/2018	2.400,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Art. 70, quinquies, comma 1 e 2 , CCNL 21/05/2018	11.100,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2020	Art. 68 comma 2, lett. j CCNL 21/05/2018	5.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE – progetti obiettivo	Art. 68 comma 5, lett. b CCNL 21/05/2018	11.400,00

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Art. 68, comma 2, lett. b, CCNL 21/05/2018	21.068,35
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Art. 68, comma 2, lett. a, CCNL 21/05/2018	8.953,94
MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE	Art. 69, comma 1, CCNL 21/05/2018	931,65
TOTALE B		60.853,94

Incentivi e compensi già destinati per vincolo di destinazione da legge:

DESCRIZIONE UTILIZZO/DESTINAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. 50/2016) – importo presunto	Art. 15 comma 1, lett. k) CCNL 1998/2001	30.000,00
COMPENSI ISTAT (art. 43 legge 449/1997 e art. 15, comma 14, lett. d) CCNL 01/04/1999) - importo presunto	Art. 68, comma 2, CCNL 21/05/2018	3.000,00
TOTALE C		33.000,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (sezione I) - tot. A	62.076,40
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II) – tot. B	60.853,94
Incentivi per specifiche norme di legge – tot. C	33.000,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo (tot. A))	155.930,34

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Descrizione	Importo
FONDO STRAORDINARIO	7.823,75
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	72.671,89

Sezione VI – ATTESTAZIONI RISPETTO VINCOLI

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

In via preliminare si attesta di aver provveduto alla verifica dell'adeguamento del fondo, di cui alla nuova disposizione introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, infatti, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), nell'ultimo periodo di tale comma modifica il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017. Tale modalità è stata illustrata nel DM attuativo del 17/03/2020, concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11/12/2019, prevedendo che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31/12/2020 rispetto ai presenti al 31/12/2018. E' stato, altresì, evidenziato che se il numero dei dipendenti al 31/12/2020 dovesse invece diminuire rispetto a quello determinato al 31/12/2018, non si procederà ad alcuna riduzione in quanto il DM 17 marzo 2020 prevede che "è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

Si è pertanto reso necessario procedere preliminarmente alla quantificazione del "valore medio pro-capite" riferito all'anno 2018, nonché alla verifica della necessità o meno di adeguare il fondo ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, sulla base del numero dei dipendenti.

A tal fine è stato tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, 95/2020, secondo la quale il legislatore ha inteso adeguare il tetto al trattamento accessorio in maniera flessibile al valore medio pro-capite del fondo e consentire, così, una quantificazione in ragione di una spesa che resterà invariata per quanto attiene al valore medio fissato al 31/12/2018. Pertanto, secondo la Corte, "per la determinazione del "valore medio pro-capite" occorre considerare (sommare) sia il valore del fondo relativo alle risorse per la contrattazione decentrata, sia le risorse destinate alla remunerazione delle P.O."

Partendo da questi presupposti, si è pertanto verificato che:

- i dipendenti al 31/12/2018 risultavano pari a n. 26 unità;
- i dipendenti al 31/12/2020 sono previsti in n. 25 unità;
- in relazione a quanto disposto dal DM 17 marzo 2020 viene quindi fatto salvo il limite iniziale, essendo il personale previsto in servizio inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";
- la media pro-capite del fondo viene determinata in Euro 6.973,30, essendo il valore complessivo del fondo 2018, nelle componenti soggette a limite e costituite da fondo relativo alle risorse decentrate e fondo destinato alle P.O., pari ad Euro 181.305,81;

Alla luce della suddetta verifica si è proceduto alla costituzione del fondo risorse decentrate 2020 senza apportare aumenti al medesimo, ma riservandosi di modificare la presente costituzione nel caso di incremento del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018.

- *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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro **62.076,40** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, pari ad Euro **99.962,36** complessivi.-

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e dei criteri stabiliti nel contratto decentrato normativo aziendale 2019/2021, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 verranno attribuite secondo i criteri definiti dal CCDI normativo 2019/2021, che prevede in coerenza all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 criteri di selettività (non più del 50% degli aventi diritto) e meritocrazia (valutazione conseguita nell'ultimo triennio);

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il Fondo 2016 per la verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo 2016	Fondo 2020	Differenza 2020 su 2016
RISORSE DI PARTE FISSA, al netto della decurtazione	89.418,87	99.962,36	
<i>(-) somme non soggette a limite (67, c.2, lett.a) – incremento 83,20</i>		2.329,60	
<i>(-) somme non soggette a limite (67, c.2, lett.b) – diff. PEO</i>	1.919,19	2.170,47	
<i>(-) somme non soggette a limite (67, c.2, lett.g) – stabilizz. straordinario</i>		3.000,00	
Totale RISORSE DI PARTE FISSA (A)	91.338,06	92.462,29	+1.124,23
RISORSE DI PARTE VARIABILE, soggette a limite (B)	17.295,86	17.364,19	+68,33
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A VERIFICA (A+B)	108.633,92	109.826,48	
Totale differenza			+ 1.192,56
DECURTAZIONE 2020 PER RISPETTO TETTO ART. 23 D. Lgs. 75/2017		-1.192,57	
Totale differenza 2020 su 2016	108.633,92	108.633,91	-0,01

PROSPETTO DI RICONCiliaZIONE 2020 – 2016

Si ricorda che a seguito dell'approvazione del CCNL 21/05/2018 si era provveduto nel 2018 anche alla verifica dei fondi precedenti, in particolare per quanto riguarda le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22/01/2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, che l'articolo 67 prevede che debba confluire nell'importo unico consolidato 2017, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017 per gli incarichi di "alta professionalità". Nel 2018, prendendo quindi atto che tali risorse non erano mai state inserite, si è provveduto ad operare la correzione sui fondi degli anni precedenti aggiungendo lo 0,20% del monte salari 2001, quantificato in Euro 2.891,89 al fondo certificato per il 2016. Al medesimo fondo sono stati aggiunti, sempre nello scorso anno, Euro 1.919,19 quali differenziali PEO CCNL 2009 che non erano stati inseriti a fondo e che venivano pagati con risorse di bilancio. Poiché la destinazione del fondo deve ora ricomprendere la totalità delle risorse destinate a finanziare le progressioni economiche ai sensi dell'art. 68, comma 1, l'importo era stato inserito tanto in costituzione quanto in destinazione.

Al limite sopra indicato vanno aggiunti i fondi allocati al di fuori del fondo per la contrattazione decentrata, ossia il fondo straordinario e il fondo per la remunerazione delle posizioni organizzative.

DESCRIZIONE	2016	2020	DIFF. 2020 SU 2016
FONDO STRAORDINARIO	10.823,75	7.823,75	- 3.000,00

La riduzione del fondo straordinario trova allocazione nelle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata in quanto corrisponde a stabilizzazione di parte del medesimo, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. g, del CCNL 21/05/2018

DESCRIZIONE	2016	2020	DIFF. 2020 SU 2016
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	58.750,00	72.671,89	+ 13.921,89
AGGIORNAMENTO FONDO P.O. 2016	+13.921,89		
TOTALE FONDO P.O.	72.671,89	72.671,89	0,00

Si ricorda che con determinazione del Responsabile del Settore Economico-finanziario n. 48 del 06/12/2019 è stato operato un necessario aggiornamento del fondo posizioni organizzative, sulla base dell'orientamento giurisprudenziale in materia di "ammontare complessivo delle risorse" destinate al "trattamento accessorio del personale". Si veda in particolare la Sezione delle Autonomie n. 26/2014 e, recentemente, la deliberazione Corte dei Conti della Lombardia 150/2019/PAR, secondo le quali le risorse del bilancio che i comuni di minore dimensione demografica destinano, ai sensi dell'art. 11 del CCNL 31 marzo 1999, al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di posizione organizzative in strutture prive di qualifiche dirigenziali, rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in Legge 30 luglio 2010, n. 122 e ss.mm. Pertanto, poiché l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 replica la disposizione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il principio è quello che nel computo del tetto di spesa previsto dal D. Lgs. 75/2017 "rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente destinate al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle eventuali maggiori risorse, proprie dell'ente medesimo".

Alla luce di tale orientamento sono state incluse nel limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 anche le risorse destinate al trattamento accessorio del segretario comunale, in particolare la maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 41, comma 4 CCNL 21/05/2001) e la retribuzione di risultato, pari, per il 2016, a complessivi Euro 13.921,89.

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

Si dà atto che il fondo, sia nella fase programmatoria che in quella di verifica a consuntivo rispetta i limiti di spesa e rispetta altresì la copertura delle destinazioni con carattere di certezza e stabilità (progressioni storiche e comparto) con risorse fisse. Nello specifico si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa sono pari ad Euro **62.076,40** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) e sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, pari ad Euro 99.962,36 complessivi.

Inoltre si attesta il rispetto di quanto richiesto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, che prevede che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a, b, c, d, e, f, la parte prevalente delle risorse di parte variabile di cui all'art. 37, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma e almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

La doppia previsione è stata rispettata come segue:

VERIFICA RISPETTO ART. 68, COMMA 3	
A- TOTALE RISORSE DI PARTE VARIABILE (ART. 67, comma 3, escluse lett. c), f) e g)	€ 24.160,55
B- UTILIZZO PER FINALITA' ART. 68, C. 2, LETT. A/B/C/D/E/F	€ 58.853,94
RAPPORTO B/A	231%

VERIFICA RISPETTO ART. 68, COMMA 3	
A- TOTALE RISORSE DI PARTE VARIABILE (ART. 67, comma 3, escluse lett. c), f) e g)	€ 24.160,55
B- UTILIZZO PER PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 32.468,35
RAPPORTO B/A	134%

L'allocazione alle finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett. a, b, c, d, e, f è quindi pari al 100% delle risorse variabili ed interessa anche una quota delle risorse di parte fissa, non destinate alla copertura di progressioni e comparto.

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II)

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

Il fondo trova copertura nel capitolo 4500/1, gestione competenza 2020, per uno stanziamento pari ad € 124.000,00 in competenza, comprensivo del fondo per lo straordinario, oltre ad Euro 6.796,36 di risparmi dell'anno precedente; gli incentivi per la progettazione interna di cui all'art. 113 D. LGS. 50/2016, pari ad Euro 30.000,00, sono invece allocati nel bilancio al titolo secondo della spesa, all'interno dei quadri delle rispettive opere. I compensi ISTAT, pari a presunti Euro 3.000,00, trovano invece allocazione nel capitolo specifico 22500/1 – compensi Istat. Trova infine allocazione nei rispettivi capitoli di bilancio dei vari settori il fondo delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 72.671,89.

Colognola ai Colli, 09/12/2020

Il Responsabile del Settore
Economico-finanziario
dott.ssa Elisabetta Peloso
(documento firmato digitalmente ai sensi
D. Lgs. 82/2005)