



Città di Sassuolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al
Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti
per la destinazione del Fondo 2018
(preintesa sottoscritta il 07/12/2018)**

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

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

Data chiusura trattative per definizione preintesa		07/12/2018
Data sottoscrizione preintesa		07/12/2018
Data sottoscrizione accordo		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: nessun altro (presidente componente unico)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, DICCAP, CSA, oltre alla RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CGIL FP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie accordo (elenco sigle):</p>
Soggetti destinatari		Personale ascritto a qualifica dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018;</p> <p>b) Utilizzo economie disponibili da anni precedenti;</p> <p>c) verifica delle condizioni per l'integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno ha espresso parere favorevole, come da certificazione allegata.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 74 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance 2018 è stato sottoposto al Nucleo di valutazione il 20/3/2018 ed approvato dalla Giunta con propria delibera n. 59 del 27/3/2018.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si: con deliberazione n. 14 del 7/2/2017 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2017- 2019.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sotto la voce "Amministrazione Trasparente", delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance - riportante l'ammontare dei premi stanziati ed erogati e l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, Programma triennale trasparenza, nominativi e CV componenti Nucleo di valutazione, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune di Sassuolo a dipendenti pubblici e soggetti privati</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì: in applicazione di quanto previsto dall'art. 75 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione della Performance per l'anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata Giunta Comunale con propria deliberazione n.122/2018. La Relazione per l'anno 2018 sarà elaborata a conclusione dell'esercizio 2018 ed approvata, come previsto dalla legge, entro il 30 giugno dell'anno 2019.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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

Il contratto riguarda le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2018, nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il Contratto collettivo decentrato integrativo prevede:

Art. 1 – Oggetto: oggetto del contratto è la destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti del Comune di Sassuolo per l'anno 2018.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata: il contratto si applica al personale dirigente del Comune di Sassuolo e ha validità per l'anno 2018. L'accordo resta valido nei criteri e nei principi fino a stipula del contratto successivo.

Art. 3 – Quantificazione delle risorse 2018: le parti prendono atto che le risorse a disposizione sono quelle di cui alla determinazione n. 299/2018, di costituzione del Fondo 2018, e che non sono presenti somme non liquidate e disponibili del Fondo dell'anno precedente (2017), da portare a integrazione delle risorse di competenza del Fondo 2018.

Art. 4 – Verifica condizioni per applicazione comma 3 art. 26 CCNL 23/12/1999: Le parti danno atto che sussistono le condizioni per procedere ad un adeguamento del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni dirigenziali a seguito dell'incremento stabile della dotazione organica dirigenziale disposto con deliberazione della giunta comunale n. 216/2017 (n. 6 posizioni dirigenziali). Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, costituito

con determinazione n. 299/2018 consente il pagamento della retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali secondo quanto risulta dalla graduazione delle funzioni dirigenziali, approvata con deliberazione della giunta comunale n. 53/2018, e una retribuzione di risultato che si attesti, in media, a livello di finanziamento, in misura percentuale non inferiore a quella riconosciuta per l'anno 2016.

Art. 5 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse decentrate: Le parti prendono atto che il Fondo deve finanziare sia la retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali presenti nella struttura organizzativa, come determinata in base al sistema di pesatura vigente presso l'ente, sia la retribuzione di risultato. Con riferimento a quest'ultima, come stabilito dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 87 di 18/05/2018, il Fondo consente di finanziare la retribuzione di risultato complessiva per un importo non inferiore al 30% della retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato per l'anno 2018 sono inoltre disponibili € 4.000, collegati al raggiungimento di obiettivi del Piano della Performance 2018 (approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 59 del 27/3/2018).

Art. 6 – Applicazione dell'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/1999: Sussistendone le condizioni legittimanti l'ente, in sede di costituzione del Fondo 2018 (v. determina n. 299/2018), ha integrato lo stesso nella misura massima consentita (pari al 1,2% monte salari 1997 relativo alla dirigenza). La delegazione trattante di parte sindacale prende atto che, come da deliberazione della Giunta n. 87 del 18/05/2018 (punto 2 del dispositivo), l'ente procederà allo stesso modo per gli anni successivi ove permangano le condizioni indicate nell'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/1999..

Art. 7 – Norma di rinvio: le parti rimandano ai contratti decentrati precedenti per quanto non diversamente disciplinato con l'accordo in esame, come indicati nella premessa all'accordo medesimo.

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

Le modalità di distribuzione delle retribuzioni di cui si relaziona sono previste dai contratti collettivi nazionali, oltre che da disposizioni di legge quali l'art. 24 del decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, così come modificato ed integrato dall'art. 45 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, il quale stabilisce che:

- il trattamento economico accessorio del personale con qualifica di dirigente deve essere correlato alle funzioni ad esso attribuite ed alle connesse responsabilità;
- il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività; ai predetti fini, i contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione;
- il trattamento economico complessivo come sopra determinato remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa;
- i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Le risorse disponibili, quindi, in parte sono destinate alla retribuzione di posizione ed in parte sono destinate alla retribuzione di risultato; il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale, infatti, prevede che le amministrazioni determinino la graduazione (c.d. "pesatura") delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne all'ente. La graduazione delle funzioni determina la cosiddetta retribuzione di posizione. Parimenti il medesimo contratto dispone che parte della retribuzione dei dirigenti sia collegata alla valutazione della prestazione ed al raggiungimento dei risultati.

La metodologia attualmente in uso per la graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione è definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 185 del 4/7/2006, e prevede cinque fasce di punteggio e di retribuzione di posizione annua lorda. L'ultima pesatura è avvenuta con deliberazione della giunta comunale n. 53/2018, che ha rideterminato la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti dal 1/09/2017 a seguito di revisione della struttura organizzativa di cui alla deliberazione del medesimo organo n. 109/2017.

La retribuzione di posizione risultante dalla predetta pesatura è la seguente:

- Settori I-II-IV e U.O.A. Corpo di Polizia Municipale € 25.000;
- Settore III € 30.000;
- Settore V € 15.000,00.

Considerata la doverosa applicazione dei C.C.N.L. di seguito riportati, le retribuzioni di posizione annue lorde predette sono aumentate degli incrementi previsti da detti contratti collettivi nazionali di lavoro come segue:

- € 1.144,00 ex art. 4, c. 1 e 2, C.C.N.L. 14/5/2007, nell'ambito delle risorse complessive del Fondo;
- € 516,75 ex art. 4, c. 4, C.C.N.L. 14/5/2007;
- € 478,40 ex art. 16, comma 1, C.C.N.L. 22/2/2010;
- € 611,00 ex art. 5, comma 1, C.C.N.L. 3/8/2010.

Conseguentemente a quanto sopra, la retribuzione di posizione del personale dirigenziale annua intera è ad oggi la seguente (considerati gli arrotondamenti derivanti dalla corresponsione mensile su tredici mensilità):

- Settori I-II-IV e U.O.A. Corpo di Polizia Municipale € 27.750,19;
- Settore III € 32.750,12;
- Settore V € 17.750,07.

Per l'anno 2018, come conseguenza del risparmio conseguito per l'attribuzione di responsabilità di strutture mediante incarichi ad interim, le somme effettivamente destinate a retribuzione di posizione e risultato sono le seguenti:

TITOLO	EURO
Totale retribuzione di posizione 2018	161.500,95
Somme indisponibili di retribuzione di posizione	20.518,86
Totale retribuzione di posizione destinata al personale dirigente	140.982,09
Totale retribuzione di risultato 2017	52.644,09
Somme indisponibili di retribuzione di risultato	6.180,29
Totale retribuzione di risultato destinata al personale dirigente	46.463,80
PREVISIONE TOTALE FONDO DIRIGENTI 2018 al netto somme indisponibili	187.445,89

c) Gli effetti abrogativi

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina l'abrogazione implicita di accordi precedenti.

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

Per quanto attiene la valutazione delle prestazioni dirigenziali, il Nucleo di Valutazione applica tecniche e parametri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta con propria deliberazione n. 222 del 17/12/2013.

Le modalità di corresponsione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. Tali risorse, infatti, vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito e del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione: a) il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi premianti strategici per il Settore di preposizione, contenuti nel Piano della Performance; b) la modalità di conseguimento degli stessi; c) i comportamenti organizzativi.

La metodologia assume quale unità fondamentale della valutazione il raggiungimento di obiettivi collegati ai progetti premianti definiti ed elencati nel Piano della Performance. La valutazione delle modalità di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi avviene in relazione a parametri di valutazione predeterminati, comuni a tutti i dirigenti (e modificabili da un esercizio all'altro). Per loro natura, questo altro piano presuppone una valutazione meno deterministica e automatica – quindi più qualitativa - rispetto a quanto visto per la parte sugli obiettivi.

La valutazione è condotta dal Nucleo di Valutazione, organo composto da tre componenti esterni all'ente.

I dirigenti sono collocati in fasce di merito, a seconda del punteggio complessivo ottenuto ad esito del processo annuale di valutazione. Ad ogni fascia di merito corrisponde una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile, secondo la tabella di seguito rappresentata:

Fascia eccellenza	100% retribuzione di risultato massima
Fascia alta	75% retribuzione di risultato massima
Fascia media	50% retribuzione di risultato massima
Fascia bassa	Nessun valore di retribuzione di risultato

Per esigenze di perequazione all'interno del Comune di Sassuolo, la retribuzione di risultato che dovesse spettare, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dirigenti che percepiscono compensi aggiuntivi (quali, per es., gli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I., i compensi professionali per l'avvocatura di cui agli art. 37 del CCNL 23/12/1999 per l'area della dirigenza, i compensi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, ecc.) è ridotta con le modalità stabilite nell'accordo collettivo decentrato sottoscritto il 29/08/2013, integrativo del contratto decentrato 24/12/2002. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza. Nel 2018 non è previsto alcuno dei predetti compensi aggiuntivi, pertanto non sono applicabili riduzioni alla retribuzione di risultato per effetto degli stessi.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (istituto non previsto dai CCNL area dirigenza).

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

I risultati attesi sono essenzialmente:

- consolidare l'azione dei dirigenti verso la cultura dei risultati per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa di questa amministrazione;
- consolidare la cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato;

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, prevede che: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1 (ndr. armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni), al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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 D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015, n. 208 è abrogato. ...omissis...”*.

Per orientamento costante delle Corti dei Conti (vedasi, ad esempio, Sezione delle Autonomie, delibera n. 26/2014, Corte dei Conti per il Piemonte, delibera n. 62/2016, Corte dei Conti per la Toscana, delibera n. 59/2017) il predetto limite è da considerarsi con riferimento alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, complessivamente considerate, sia per il personale del comparto, titolari e non titolari di posizione organizzativa, sia per i dirigenti, a nulla rilevando se le stesse siano imputate al relativo fondo ovvero al bilancio.

La Giunta del Comune di Sassuolo, con delibera n. 87 del 18/05/2018, ha dato al dirigente competente l'indirizzo di operare come suddetto.

Di seguito un prospetto a dimostrazione del rispetto del tetto di legge, costituito dalla somma dei Fondi 2016:

Rispetto del vincolo al salario accessorio – art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017

	2016	2018
Fondo per le risorse decentrate personale non dirigente	1.298.985,35	1.324.488,15
Fondo per retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente	200.059,46	214.145,04
TOTALE	1.499.044,81	1.538.633,19
Riduzione da operare sul Fondo personale dipendente -parte stabile-		-39.588,38

Tanto premesso, si riporta di seguito una sintesi del prospetto allegato B alla determinazione di costituzione del Fondo 2018 n. 299 del 07/06/2018, costituito nel rispetto del “Tetto complessivo” di cui sopra:

Fondo 2018	Importo	Destinazione Fondo	Importo
Risorse fisse	201.005,34	Retribuzione posizione	161.500,95
Nuova graduazione D.G.C 53/2018	9.139,70	Retribuzione risultato	52.644,09
Risorse variabili ai sensi art. 26 comma 3 CCNL 23/12/1999 (obiettivi PdP 2018 come da DGC indirizzi 18/05/18 (dispositivo n. 3 punto 3)	4.000,00		
Totale Fondo 2018	214.145,04	Totale Fondo 2018	214.145,04

Sulla base di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Comunale del 18/05/2018, precedentemente citata, è necessario rendere indisponibile il risparmio conseguito per l'attribuzione di responsabilità di strutture mediante incarichi ad interim, stimato ad oggi in € 26.699,15, e, pertanto, il fondo complessivamente ed effettivamente disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente per l'anno 2018 è stimato in € 187.445,89.

MODULO 2 – DESTINAZIONE DEL FONDO 2018

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque già regolate da Contratti Integrativi precedenti

Nessuna

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

E' regolata dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazione delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Risorse stabili per Retribuzione di posizione	161.500,95
Risorse stabili e variabili per Retribuzione di risultato	52.644,09
Totale	214.145,04

Sezione III - 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 (totale della sezione I)	0
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	214.145,04
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	214.145,04

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

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

- a) 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 161.500,95 (retribuzione di posizione) sono finanziati con le risorse del fondo 2018 aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 210.145,04.

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla retribuzione di risultato del personale ascritto a qualifica dirigenziale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 222 del 17/12/2013, nel rispetto

del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, sulla base delle diverse valutazioni. La liquidazione dei fondi previsti avverrà a consuntivo, l'anno successivo, solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente e validato la Relazione sulla Performance.

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

Parte non pertinente

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

Composizione fondo	Importo anno 2017	Importo anno 2018	Scostamento
Somme per retribuzione di posizione	150.170,02	161.500,95	11.330,93
Somme per retribuzione di risultato	45.231,21	52.644,09	7.412,88
Destinazioni ancora da regolare da contratto		0	0
TOTALE	195.401,23	214.145,04	18.743,81

Il Fondo 2018 risulta superiore a quello del 2017 in quanto finanzia, a regime, la 6^a posizione dirigenziale istituita nel corso dell'anno 2017.

Il rispetto del vincolo al salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, è garantito a livello complessivo tra i due Fondi 2016, personale dirigente e personale non dirigente, come da tabella a pag. 7. Entrambi i Fondi 2017 e 2018 sono già stati sottoposti a certificazione in sede di costituzione (determinazione n. 261 del 25/5/2018 relativa al Fondo 2017 - parere favorevole ex verbale collegio revisori n. 11 del 24/05/2018; determinazione n. 299 del 7/6/2018 relativa al Fondo 2018 - parere favorevole ex verbale collegio revisori n. 13 del 06/06/2018).

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, come da disposizioni di legge, segue la struttura di bilancio di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e le registrazioni contabili seguono i nuovi principi della contabilità armonizzata. Il sistema garantisce la "tracciabilità" di queste spese che sono contenute nei macroaggregati 01 e 02 della contabilità armonizzata. In questo modo è sempre possibile verificare il rispetto dei limiti imposti al 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 2017 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. L'erogazione e distribuzione mensile dello stesso è stata effettuata nei limiti delle risorse disponibili. Ad oggi non si è ancora liquidata la retribuzione di risultato, che verrà

effettuata nel rispetto delle disponibilità finanziarie e delle regole previste per la quantificazione del premio individuale.

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

Il fondo di competenza trova copertura, per un importo totale di Euro 214.145,04 come segue:

	Capitoli	Stanziato 2018
Importi impegnati e liquidabili sui vari capitoli di "emolumenti fissi" (retribuzione di posizione)	vari	161.500,95
Retribuzione di risultato	1111.01.04	52.644,09
Totale Fondo 2018		214.145,04

Delle predette somme disponibili, una quota di € 26.699,15 è resa indisponibile e pertanto non verrà liquidata ai dirigenti.

Sassuolo, lì 17/12/2018

Il Dirigente del Settore
Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane
dell'Unione Comuni del Distretto ceramico

Dott. Marco Rabacchi
f.to digitalmente

Il Dirigente del Settore III
Program.ne finanziaria e contr.partecipate
del Comune di Sassuolo

dott. Claudio Temperanza
f.to digitalmente