



Città di Sassuolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente
per la destinazione del Fondo 2018
(preintesa sottoscritta il 17/12/2018)**

PARTE I: La relazione illustrativa

I.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		17/12/2018
Data sottoscrizione preintesa		17/12/2018
Data sottoscrizione accordo		17/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Settore Componenti: Direttori dei Settori dell'ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA, oltre alla RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CGIL FP oltre alla RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018; b) Utilizzo economie disponibili da anni precedenti; c) verifica delle condizioni per l'integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997.
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? Sì
	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	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 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59/2018 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì: il Programma triennale per la trasparenza 2018/2020 è stato adottato da questo Comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 18/2018

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 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 sul sito web istituzionale 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> <hr/> <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>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> <p>Certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria: il Collegio si riserva di verificare a consuntivo la validazione della Relazione alla Performance da parte del NV (che verrà redatta nel 2019, a conclusione del ciclo della performance 2018)</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.

La preintesa è stata definita sulla base delle direttive formulate dalla Giunta comunale.

L'attuale contratto decentrato integrativo, allegato alla presente relazione quale parte integrante e sostanziale, stabilisce che:

Art 1 che: "Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2012/2014 hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. (...) In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo sottoscritto in data 10/05/2013, secondo le previsioni contenute nel contratto nazionale sottoscritto in data 01/04/1999 (...)"

(...)

Art. 4 – Le parti confermano (...) l'integrazione del fondo 2018 con un importo pari all'1.2% su base annua del mote salari dell'anno 1997 esclusa la quota della dirigenza (...);

Art. 5 – Finanziamento forme di premialità di cui all'art. 82, comma 2, lett. a (indicatore strategico di erogazione) Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi: le parti, preso atto della dichiarazione congiunta n. 5 comma 2 CCDI 10/05/2013 (...) ritengono di confermare la stessa anche per l'anno 2018. (...)"

Art. 6 – Le parti, come per gli anni precedenti, danno atto che i residui 2017 derivanti dal sistema di perequazione sono destinati al finanziamento dei premi di cui all'art. 82, comma 2, Lett b del regolamento degli uffici e dei servizi (cosiddette fasce). Non sono presenti, nel fondo 2018, residui 2017 di risorse destinate al finanziamento dei premi di cui all'art. 82, comma 2 lett. a, e non utilizzate (che pure, se invece presenti, sarebbero stati portate ad integrazione dei predetti premi di cui all'art. 82, comma 2, lett b);

Art. 7 – Disciplina normativa – rinvio: le parti danno atto che conserva efficacia la disciplina normativa prevista nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 10/5/2013, cui si rimanda.

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

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti ex CCDI del 10/05/2013 infra riportati:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

- INDENNITA':

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, nell'importo massimo €. 300,00 annui lordi, per coloro che rivestono gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorali e Responsabile dei Tributi, per le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile, per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori*
- *importo massimo previsto nel fondo = € 0 (non prevista l'attivazione nell'anno 2018)*
- *referimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett.i, CCNL 1/4/1999*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 9*
- *criteri di attribuzione: formale conferimento dell'incarico con atto scritto, differenziazione degli importi in caso di deleghe parziali, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità*

INDENNITA': PARTICOLARI RESPONSABILITA'

- *descrizione: l'indennità è prevista dal CCNL nell'importo massimo €. 2.500,00 annui lordi, ed è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale; il beneficio andrà erogato, quindi, al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza*

- importo massimo previsto nel fondo: € 46.000 per il 2018
- riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett.f, CCNL 1/4/1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 10
- criteri di attribuzione: formale conferimento con atto scritto dell'incarico connesso alla attribuzione di attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività, differenziazione della misura dell'indennità in base a predeterminati e puntuali criteri, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata al periodo di incarico e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, indennità non correlata in modo automatico alle assenze, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità

- ALTRE DESTINAZIONI:

COMPENSO: SPONSORIZZAZIONI

- descrizione: ai sensi dell'apposito Regolamento approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 83 del 20/12/2011 e nei limiti di cui all'art. 43, comma 2, della legge 27/12/1997, n. 449, sulla base di preventivi indirizzi della Giunta Comunale, quota parte dei risparmi di spesa derivanti da contratti di sponsorizzazione possono finanziare i fondi per la produttività del personale dirigente e non dirigente
- importo massimo previsto nel fondo: € 0 (non previsto nel Fondo 2018)
- riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 11
- criteri di attribuzione: le risorse destinate all'incentivazione, iscritte al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, sono destinate al finanziamento di premi da attribuire ai dirigenti e ai dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione; ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità il compenso aggiuntivo spetta fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente

COMPENSO: CONVENZIONI CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI PER CONSULENZE E SERVIZI AGGIUNTIVI

- descrizione: ai sensi dell'apposito Regolamento approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 83 del 20/12/2011 e nei limiti di cui all'art. 43, comma 3, della legge 27/12/1997, n. 449, sulla base di preventivi indirizzi della Giunta Comunale, quota parte delle somme spettanti al Comune a seguito di fornitura di consulenze e servizi, dedotti tutti i costi, possono finanziare i fondi per la produttività del personale dirigente e non dirigente
- importo massimo previsto nel fondo: € 0 (non previsto nel Fondo 2018)
- riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 12

- *criteri di attribuzione: le risorse destinate all'incentivazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, sono destinate al finanziamento di premi da attribuire ai dirigenti e ai dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio; la ripartizione tra i dipendenti all'interno del settore è effettuata dal dirigente in base al grado di apporto di ciascuno; ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità il compenso aggiuntivo spetta fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente*

COMPENSO: INCENTIVO DERIVANTE DALL'ATTIVITA' DI RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE RELATIVI ALL'ICI

- *descrizione: il combinato disposto di cui agli art. 3, comma 57, della Legge n.662/1996 e art. 59, lett.p, del D.Lgs. n.446/1997, consente di destinare una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili al finanziamento di compensi incentivanti al personale dei servizi tributari del comune; spetta alla Giunta Comunale stabilire i limiti entro i quali finanziare i fondi per la produttività del personale dirigente e non dirigente in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI*
- *importo massimo previsto nel fondo: € 25.000,00 per l' anno 2018*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 13*
- *criteri di attribuzione: partecipano all'incentivo il dirigente e i dipendenti del Servizio Entrate impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato ed i dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI; la ripartizione tra i dipendenti è effettuata dal dirigente in base ai seguenti criteri: qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento, apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività, qualità dell'apporto personale*

COMPENSO: RISORSE AGGIUNTIVE DERIVANTI DA "PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA"

- *descrizione: l'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011, convertito in L. n. 111/2011, prevede la possibilità, per gli enti, di approvare i piani in oggetto e di destinare quota parte dei risparmi derivanti dalla realizzazione degli stessi, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, alla contrattazione decentrata; le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento da parte dell'organo di controllo interno, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati*
- *importo massimo previsto nel fondo € 0 (non previsto nel Fondo 2018)*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 14*
- *criteri di attribuzione: le risorse complessive a tale titolo sono destinate per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori (premi collegati al collocamento in fascia premiale); partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività; la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale*

COMPENSO: PREMIO DI EFFICIENZA

- *descrizione: l'art. 27 del D.LGS. n. 150/2009 prevede che una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza sia destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata; i dirigenti predispongono specifici progetti utilizzando le schede per la definizione degli obiettivi del Piano della Performance, che dovranno dettagliatamente indicare: l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio, la quantificazione dell'entità del risparmio previsto, la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva, i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale; le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte del Nucleo di Valutazione*
- *importo massimo previsto nel fondo € 0 (non previsto nel Fondo 2018)*
- *referimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale 10/5/2013: art. 16*
- *criteri di attribuzione: 1. quota parte per il personale direttamente coinvolto: partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività; la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale; 2. quota parte per contrattazione decentrata: è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget dei Settori destinato a finanziare i premi collegati al collocamento in fascia premiale*

c) 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 all'assunzione di specifiche responsabilità, della qualità della prestazione resa e del raggiungimento degli obiettivi, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 222 del 17/12/2013, 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 in data 28/6/2011 (v. artt. da 73 a 83 del Regolamento vigente, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 229 del 30/12/2014). In particolare, l'erogazione dei premi ai dipendenti è collegata al compiuto processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente e dei Servizi (performance organizzativa) e dei singoli dipendenti (performance individuale), di cui meglio si dirà alla successiva lett. f). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi in essere; costituiscono oggetto della valutazione sia l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, individuati nel Piano della Performance quali obiettivi premianti cui il dipendente partecipa, sia le conoscenze, capacità e comportamenti organizzativi messi in campo dal medesimo. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità, la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale consente l'inserimento di ciascun dipendente in una graduatoria di merito valutativo, formata per ogni Settore in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo, formulata dal Nucleo di valutazione entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di

valutazione. Una graduatoria è formata, con le medesime regole, per il personale ascritto a qualifica dirigenziale. Il sistema premiale prevede il riconoscimento di differenziati e specifici premi al conseguimento di un'apposita soglia minima di punteggio al di sotto della quale non è erogato alcun incentivo. In coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dipendenti deve essere differenziato in relazione alla categoria contrattuale di ascrizione ed alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale, i valori medi di premio pro-capite di ciascuna fascia devono essere decrescenti dalla fascia della "eccellenza" alla fascia "bassa" e non devono verificarsi fenomeni di appiattimento retributivo verificato sulla media del valore di premio pro-capite di ciascuna fascia. L'erogazione dei premi è quindi effettuata all'esito finale di un processo complesso e articolato ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, e non prevede alcuna attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. L'erogazione della produttività avviene, imprescindibilmente, l'anno successivo, a conclusione del processo valutativo annuale, costituito dalla validazione della relazione annuale della performance ad opera del Nucleo di Valutazione, in aderenza con le norme di legge vigenti (cfr. D.Lgs. n. 150/2009: art. 7 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale"; art. 10 "Le amministrazioni pubbliche, ..., redigono annualmente ...entro il 31 gennaio, il Piano della performance, ...e entro il 30 giugno, la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati..."; art. 14 "La validazione della Relazione sulla performance ... è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito"; art. 18 "...è 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...").

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

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno tre anni presso il Comune di Sassuolo nella posizione economica precedente; 2. al 31/12 dell'anno antecedente a quello della selezione hanno maturato l'anzianità minima di cui al n. 1 e che al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono ascritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori o uguali al rimprovero scritto), attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale, riconoscendo le precedenze previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 per coloro che si collocano nella fascia di merito "eccellenza". L'accordo decentrato sottoscritto il 21/12/2016 ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 16, comma 1, CCNL 31/03/1999 (completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2), rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma dei giudizi annuali dell'ultimo triennio, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da

quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2018 i contratti integrativi sottoscritti il 21/12/2016 e il 28/12/2017 hanno previsto per il 2018 di € 36.000,00 da destinare alle progressioni dell'Ente, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti. In merito al dettaglio sulla quantificazione della spesa potenziale per nuove peo nonché sulla budgettizzazione della stessa rispetto agli anni 2017/2018/2019 si rinvia alla relazione, approvata dal Collegio dei Revisori, finalizzata alla stipula dell'Accordo Integrativo sottoscritto il 21/12/2016.

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

Il Titolo VI del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano della performance, che è un documento programmatico redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del DUP e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;

2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

L'accordo sottoscritto il 10/5/2013 e tuttora efficace fa proprio tutto quanto sopra, laddove (art. 1), espressamente afferma che: "Il ... CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale ...Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari ...omissis... Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed

incentivazione della performance individuale e/o di gruppo...”, inserendosi in modo corretto nel contesto normativo vigente.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

E' necessario ricordare che le principali norme di riferimento in materia di fondo risorse decentrate sono rappresentate:

1. dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa";
2. dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, pubblicato sulla gazzetta Ufficiale n. 130 del 7/6/2017 e, pertanto, in vigore dal 22/6/2017, il quale 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..."*.

Tanto premesso, nella costituzione del Fondo 2018 si è tenuto conto del fatto che il trattamento accessorio dell'anno 2016 per il personale dipendente e dirigente complessivamente intesi, è la base di riferimento ai fini della costituzione dello stesso; si ricorda, a tal fine, che il Fondo 2016, con determinazione n. 244 del 29/05/2017 per il personale dipendente, è stato quantificato in complessivi Euro 1.298.985,35; mentre, per il personale dirigente, con determinazione n. 712 del 20/12/2016, è stato quantificato in € 200.059,46, per un totale di € 1.499.044,81, importo rappresentante il tetto 2016.

Per quanto riguarda l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo, il richiamato art. 40, comma 3-quinquies pone delle precondizioni, richiedendo che l'ente locale rispetti :

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale (nel caso dell'art. 15, comma 2, il limite percentuale ivi previsto);
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque: 1. il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica (rispetto del pareggio di bilancio di cui all'art. 1, comma 762, Legge n. 208/2015); 2. l'obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa di personale media del triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557 e 557-quater della legge n. 296/2006; 3. i limiti alle assunzioni previsti dalle norme nel tempo vigenti.

Gli incrementi facoltativi sono stati quindi disposti in quanto l'ente rispetta tutti parametri di virtuosità sopra citati, e sono stati applicati nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Nella destinazione del Fondo 2018 si è tenuto conto del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 28/12/2017, di destinazione di parte del Fondi 2017 a progressioni economiche orizzontali.

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO 2018

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stato costituito con determina n. 707/2018 anche ai sensi dell' art. 67 del nuovo CCNL – Enti Locali – firmato in data 21/05/2018, al netto della somma destinata per il finanziamento delle posizioni organizzative del Comune di Sassuolo, per un totale di Euro 1.043.098,14 , come di seguito specificato:

Composizione fondo 2018 come da determinazione in esame	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016_2018)	1.240.568,54
ALTRE RISORSE FISSE DI SEGUITO SPECIFICATE	2.640,98
Risorse variabili	97.312,57
FONDO DIRIGENTI AI SENSI DELLA DET. N. 299/2018	214.145,04
TOTALE FONDO UNICO	1.554.667,13
SOMMA DA DECURTARE PER RISPETTO TETTO 2016	-55.622,28
SCORPORO DELLE SOMME DESTINATE A FINANZIARE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-280.267,41
SCORPORO DELLE SOMME PER PERSONALE DIRIGENTE	-214.145,04
SOMME FUORI TETTO DI SEGUITO SPECIFICATE	38.465,74
TOTALE FONDO PER I DIPENDENTI	1.043.098,14

Si da atto che tra le somme fuori tetto sono state considerare:

- a) i residui di parte stabile del fondo 2017 derivanti da economie di gestione ex art. 82 comma 5 del regolamento degli Uffici e dei servizi, destinate nel fondo 2018 ad incrementare i singoli budget di settore, assieme ai residui dal sistema di perequazione di cui all'art. 15 CCDI del 10/05/2013, destinati nel fondo 2018 al finanziamento dei premi di cui all'art. 82 comma 2 lettera b (fasce) del regolamento degli Uffici e dei Servizi. Tale somma ammonta ad € 25.664,48;
- b) gli importi dei rinnovi contrattuali sulle peo che ex deliberazione sezione riunite n. 19/2018 sono escluse dal contenimento del fondo 2018 nel tetto/limite del fondo 2018 ex D.Lgs 75/2018 – importi per complessivi € 12.801,26;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai sensi dell'art. 67 del nuovo CCNL – Enti Locali il fondo si costituisce di un importo unico consolidato relativo all'anno precedente. Si rimanda interamente alle precedenti relazioni tecnico illustrative, qui interamente richiamate, in particolare a quella elaborata per il CCDI del 28/12/2017:

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67 ccnl 21/05/2018)	1.240.568,54
Differenziali di posizioni di sviluppo (art. 67 comma 2 lettera b) da 01/04/2018 da considerarsi fuori tetto 2016	12.801,26
Ria ed assegni ad personam personale cessato 2017 (art. 67.2 lettera c)	3.130,79
Diminuzione incremento dovuto alla riduzione stabile straordinario (art. 14.1 ccnl 1998-2001)	-549,73
Riduzione decurtazione art. 7.7 ccnl 1999 inquadramento vigili	59,88
Decurtazione fondo P.O. e alte professionalita'	-280.267,41
Totale fondo dipendenti parte stabile	975.743,33

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano ad € 97.312,57 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti da attuaz.art. 43 L. 447/97 (art. 15, c. 1, lett. d, CCNL 1/4/99)	0
Risorse previste da disposiz. legge per incentivi (art. 15, c. 1, lett. k, CCNL 1/4/99)	25.000,00
Eventuali risparmi derivanti da straordinari (art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1/4/99)	0
Incremento per effetti non correlati a incremento stabile Dotazioni Organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	0
1,2 % monte salari anno 1997 (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999) - Vedi nota 1	69.985,06
Frazioni Ria personale cessato in corso di anno 2018	2.327,51
TOTALE fondo dipendenti parte variabile	97.312,57
Economie anni precedenti	25.664,48
TOTALE	122.977,05

Nota 1: L'incremento del Fondo ex art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, è stato effettuato nel limite massimo consentito, pari al 1,2% del monte salari 1997.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo 2018

C) Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25/05/2017

Tale riduzione riguarda il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 130 del 7/06/2017 il quale prevede che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016, complessivamente inteso nella somma tra l'importo del fondo dipendenti 2016 e quello riservato al personale dirigente 2016, si è operato come segue:

Rispetto del vincolo al salario accessorio ex art. 23, c. 2, D.lgs. 75/2017		
	2016	2018
fondo per le risorse decentrate personale non dirigente	1.298.985,35	1.060.254,64
fondo per retribuzione posizione e risultato PO (da 2018)		280.267,41
fondo per la retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente	200.059,46	214.145,04
TOTALE	1.499.044,81	1.554.667,09
Riduzione da operare su parte stabile Fondo personale dipendente		55.622,28
Riduzione effettiva sul fondo personale dipendente		1.004.632,36
Somme non soggette a tetto 2016: Differenziali di posizioni di sviluppo (art. 67 comma 2 lettera b) da 01/04/2018 da considerarsi fuori tetto 2016		12.801,26

Somme non soggette a tetto 2016: Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)		25.664,48
TOTALE FONDO PER I DIPENDENTI		1.043.098,14

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I ridotta delle relative decurtazioni come quantificate nella sezione I)	975.743,33
Risorse variabili (totale della sezione II)	97.312,57
TOTALE come da determinazione n. 306 del 29/06/2017	1.073.055,90
Risorse di parte stabile disponibili derivanti dal non utilizzo di risorse destinate alla produttività negli anni precedenti, da utilizzare nell'anno 2018	25.664,48
DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL TETTO 2016	-55.622,28
TOTALE	1.043.098,10

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna (parte non pertinente al CCNL applicato).

MODULO 2 – DESTINAZIONE DEL FONDO 2018

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

La destinazione delle seguenti risorse del Fondo 2018 è regolata dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o dal Contratto decentrato integrativo (per quanto attiene le progressioni economiche orizzontali); non sono previsti incentivi per il personale di cui al nuovo Codice degli Appalti D.Lgs. 50/2016, da disciplinare con apposita regolamentazione ad oggi non adottata:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	103.091,00
Progressioni orizzontali in godimento in ragione annua	315.400,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/09/2000)	7.165,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	4.000,00
Indennità di turno e maggiorazioni (art. 17, c. 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	92.300,00
Indennità di direzione ex art 37, comma 4, CCNL 6/07/2005 (art. 17, c. 3, CCNL 1/04/1999)	1.550,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, c. 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	46.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1/04/1999): incentivi nuovo Codice degli Appalti 2016	0
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1/04/1999): Recupero evasione fiscale relativa all'ICI	25.000,00
TOTALE	594.506,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
--------------------	----------------

Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (ex art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	0
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1/04/1999) finanziati dall'art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999 (1,2% ms1997)	69.985,06
Compensi produttività individuale e collettiva	352.942,56
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1/04/1999) finanziati con economie anno precedente, derivanti dal sistema di perequazione di cui all'art. 15 del CCDI 10/05/2013 che confluiscono nel fondo complessivo d'ente per il finanziamento dei premi di cui all'art. 7 comma 1, lett. b (fasce) (determina n. 458 del 26/9/2017)	4.558,61
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1/04/1999) finanziati con economie anno precedente destinati ad incrementare i singoli budget di settore (determina n. 458 del 26/9/2017)	16.105,87
Risorse di parte stabile disponibili, derivanti dal non totale utilizzo destinato alle singole voci 2017, ma rinviate ed utilizzate nel 2018 (preintesa accordo decentrato destinazione fondo 2017 sottoscritta il 13.12.2017 art. 7 comma 2)	5.000,00
TOTALE - vedi nota 3	448.592,10

Nota 3: Per l'anno 2018 non sono state stanziati, anche in considerazione del tetto costituito dal Fondo 2016, risorse per il finanziamento dei premi derivanti dall'applicazione: a) dell'art. 43, commi 2 e 3, della Legge n. 449/1997 (compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni e compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi); b) dell'art. 16, commi da 4 a 6, del D.L. n. 98/2011 convertito in Legge n. 111/2011 (piani triennali di razionalizzazione); c) dell'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 (premi di efficienza).

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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)	594.506,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	448.592,10
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV- Modulo I-Costituzione Fondo)	1.043.098,10

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna (parte non pertinente al CCNL applicato).

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 569.506 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse della parte stabile del fondo 2018 costituite per un totale di Euro 975.743,33.

Si attesta, altresì, che le risorse con vincolo di destinazione ex art. 15, comma 1, lett. k), per un totale di Euro 25.000,00 per incentivi per recupero evasione fiscale relativa all'ICI, finanziano i medesimi incentivi.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività del personale 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. 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.

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

Rispetto del vincolo al salario accessorio ex art. 23, c. 2, D.lgs. 75/2017		
	2016	2018
fondo per le risorse decentrate personale non dirigente	1.298.985,35	1.060.254,64
fondo per retribuzione posizione e risultato PO (da 2018)		280.267,41
fondo per la retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente	200.059,46	214.145,04
TOTALE	1.499.044,81	1.554.667,09
Riduzione da operare su parte stabile Fondo personale dipendente anno 2018		- 55.622,28
VERIFICA RISPETTO TETTO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016/2018		1.499.044,81
Somme non soggette a tetto 2016: Differenziali di posizioni di sviluppo (art. 67 comma 2 lettera b) da 01/04/2018 da considerarsi fuori tetto 2016		12.801,26
Somme non soggette a tetto 2016: Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)		25.664,48
TOTALE FONDO DIPENDENTI (Fondo dipendenti+ somme non soggette a limite)		1.043.098,14

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

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 nell'anno 2018, 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. In applicazione della nuova disciplina in tema di armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. n. 118/2011, al termine dell'esercizio 2018 al fondo incentivante 2018 verrà applicato il Fondo pluriennale vincolato che farà da "ponte" tra due esercizi finanziari (2018 e 2019) nel caso delle spese relative al trattamento accessorio e premiante liquidate nell'esercizio successivo (2019) a quello cui si riferiscono (2018). Esse, infatti, in base al nuovo principio contabile, sono stanziare nel 2018 e reimpegnate nell'esercizio successivo (2019), utilizzando le risorse derivanti dal FPV, trovando il loro originario finanziamento nell'esercizio di riferimento del fondo (2018). L'effettiva disponibilità viene illustrata nella successiva sezione III.

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 dello stesso è in corso, e verrà effettuata nei limiti delle risorse disponibili.

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

Il fondo di competenza (dipendenti e posizioni organizzative) trova copertura, per un importo totale di Euro 1.323.365,51 come segue:

	CAPITOLI	Stanziato 2018
Importi impegnati e liquidati sui vari capitoli di "emolumenti fissi" compresi importi per P.O.	vari	627.701,03
Indennità di Turno e Maggiorazioni	3011.01.15-1021.01.15	90.000,00
Fondo produttività (compresa produttività P.O)	1111.01.03	580.000,00
TOTALE FONDO COMPETENZA 2018		1.297.701,03
Residuo Produttività anno precedente da liquidare come fondo 2018	Imp. 64200/2018	25.664,48
TOTALE FONDO 2018		1.323.365,51

Il Dirigente del
Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane
Unione dei Comuni del Distretto Ceramico

dott. Marco Rabacchi