

**Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
 integrazione all'accordo decentrato 2019/2021 e accordo sull'utilizzo delle
 risorse decentrate dell'anno 2020**

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

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

Data di sigla	23/11/2020
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Manosperti Marco - Direttore - Presidente Armone Caruso Bruno – Segretario C.S.S.M. – Componente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CGIL SIND. CISL R.S.U. dei Lavoratori Bosio Antonietta – Botta Claudia – Portesio Giuliana – Proto Assunta
Soggetti destinatari	I.1.1 - Personale dipendente non dirigente del C.S.S.M. di Mondovì
Materie trattate dal contratto integrativo	Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi
Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa e alla Relazione tecnico finanziaria	E' stata acquisita Certificazione del Revisore dei Conti alla presente Relazione illustrativa ed alla Relazione tecnico finanziaria – ALLEGATO 1
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Ai sensi dell'art. 16 dello stesso Decreto, per gli Enti Locali l'adozione del Piano non è obbligatoria e, pertanto, non trova applicazione il regime sanzionatorio previsto per altre pubbliche amministrazioni.</p> <p>Il C.S.S.M. realizza il ciclo della performance con la Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e la Relazione al rendiconto della gestione, atti la cui adozione è obbligatoria ai sensi del T.U.E.L.</p> <p>Con l'art. 3 del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 07/12/2012 n. 213 è stata disposta l'unificazione del Piano della performance nel P.E.G.; il P.E.G. si attiene pertanto al dettato normativo, attraverso l'evidenziazione degli obiettivi di performance</p> <p>L'adozione del Programma è stato reso obbligatorio, per gli Enti Locali, con il D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 in vigore dal 20/04/2013.</p> <p>A partire dall'anno 2014 il C.S.S.M. ha adottato detto Piano in allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e provveduto alla sua pubblicazione come richiesto dall'Art.10, comma 8 Lettera a) D.L.vo 33/2013</p> <p>Ai sensi dell'art. 16 dello stesso Decreto, per gli Enti Locali la redazione della Relazione non è obbligatoria e, pertanto, non trova applicazione il regime sanzionatorio previsto per altre pubbliche amministrazioni, ma si è comunque provveduto alla validazione della relazione da parte dell'OVC dell'ente</p>
Eventuali osservazioni	----

MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato 2019/2021, come integrato dalla preintesa del 23/11/2020 (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)

Il contratto 2019/2021, sottoscritto in data 20/12/2019, integrato dall'accordo sulle specifiche responsabilità del 2/3/2020 e dalla preintesa siglata il 23/11/2020 che dispone, fra l'altro, la destinazione delle risorse decentrate 2020 (di seguito CCDI 2019/2021) rappresenta l'atto negoziale decentrato che recepisce e disciplina quanto disposto dal CCNL 21/5/2018

1. Disposizioni generali

L'accordo ha durata triennale, con accordi annuali specifici per la destinazione delle risorse decentrate.

Vengono disciplinate le norme interne in relazione allo sciopero nei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 (parte già concordata nell'accordo del 20/12/2019).

2. Risorse decentrate 2020

- *Non si procede all'assegnazione di nuove progressioni orizzontali nel 2020 (parte oggetto della preintesa del 23/11/2020).*
- Viene disciplinato il premio individuale, con particolare riferimento alla differenziazione di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018. Tale differenziazione corrisponde ad un 30% in più della media dei premi individuali, da assegnare al 10%, arrotondato, dei lavoratori a tempo indeterminato valutati positivamente (parte già concordata nell'accordo del 20/12/2019).
- L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, implicanti maneggio di valori, con il dettaglio che segue (parte già concordata nell'accordo del 20/12/2019):
 - a) svolgimento di attività disagiate: vengono ricondotte a tale tipologia le attività prestate dal personale che svolge prevalente attività a domicilio dei soggetti non autosufficienti e che utilizza automezzi propri o dell'ente per almeno il 40% delle giornate lavorative.
 - b) svolgimento di attività esposte a rischio: vengono ricondotte a tale tipologia le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenuto conto delle relazioni del RSPP.
 - c) attività di maneggio valori: tale attività viene commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, individuando tre fasce medie mensili. Qualora l'agente contabile sia titolare di specifica responsabilità o posizione organizzativa, il trattamento per maneggio valori è assorbito dalla suddetta indennità.

Specificatamente per l'anno 2020 viene introdotta un'indennità a titolo di rischio pari a 0,90 € giornaliera per il personale dei centri diurni disabili e del servizio domiciliare territoriale che ha prestato servizio in presenza e a diretto contatto con soggetti non autosufficienti, durante il periodo di emergenza sanitaria di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31/1/2020 (parte oggetto della preintesa del 23/11/2020).

- *Per le indennità di specifiche responsabilità viene confermato anche per il 2020 il budget già individuato per il 2019 pari ad € 7.000. Tale budget sarà assegnato ai titolari degli incarichi conferiti e pesati a consuntivo sulla base dei criteri di cui all'accordo del 2/3/2020, in misura non superiore al 1105 di del corrispondente valore 2019 (parte oggetto della preintesa del 23/11/2020).*

3. *Prospetti di riepilogo del finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane*

L'allegato contabile all'accordo riepiloga i valori di costituzione e di distribuzione del fondo 2020.

Il fondo incentivante per l'anno 2020 è stato deliberato dal Direttore del C.S.S.M. nella misura di € 171.124,41, suddiviso tra risorse stabili per € 140.534,07 e risorse variabili per € 30.590,34.

I fondi destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali già assegnate ai dipendenti e dell'applicazione dell'indennità di comparto (per la quota a carico del fondo incentivante), sono sottratti alla disponibilità per la contrattazione, per un importo complessivo di € 134.449,73

Le risorse stabili residue ammontano ad € 6.084,34 e si aggiungono alle risorse variabili.

Le risorse decentrate non assegnate o non erogate negli anni precedenti ammontano ad € 17.126,50 e si aggiungono anch'esse alle risorse variabili.

Le risorse variabili di competenza dell'anno 2020 ammontano ad € 18.573,71

Le risorse variabili lorde ammontano pertanto ad € 35.700,21 a cui si aggiungono le risorse stabili non utilizzate (€ 6.084,34) per un totale di € 41.784,55.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 occorre operare una decurtazione delle risorse decentrate 2020 di € 5.109,87, al fine di mantenere il volume delle risorse entro il limite delle corrispondenti risorse del 2016.

Il volume delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata 2020, comprensive delle risorse variabili di competenza del 2020, della quota di risorse stabili 2020 non utilizzate, delle risorse decentrate non utilizzate negli anni precedenti ed al netto della decurtazione operata ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ammonta pertanto ad € 36.674,68 e vengono assegnate come segue:

- a) Indennità di turno (art. 23 CCNL 21/5/2018) € 180,28
- b) Indennità "condizioni di lavoro" (art. 70 bis, lett. b) CCNL 21/5/2018) € 9.500,00
- c) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21/5/2018) € 7.000,00
- d) Performance individuale e collettiva (competenze e obiettivi) € 19.994,40.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le modalità stabilite nel Manuale per la valutazione delle performance individuali dei responsabili dei servizi – IPO e del restante personale del comparto, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.34 del 03/07/2014.

Quadro di sintesi delle risorse contrattate e confronto con gli ultimi accordi decentrati

di cui			
risorse stabili (al netto risorse destinate all'area delle posizioni organizzative)	133.122,02	139.459,49	140.534,07
Risorse variabili (al netto riduzione ex art. 23, comma 2 D. lgs. 75/2017)	13.540,02	13.540,02	30.589,97
utilizzo			
Risorse stabili	133.122,02	139.459,49	140.534,07
Progressioni economiche orizzontali già in godimento (valori CCNL 21/5/2018)	96.680,99	104.122,01	101.687,79
Indennità di comparto lett. b) e c)	35.200,23	35.300,00	32.761,94
Nuove progressioni economiche orizzontali			
Risorse stabili disponibili	1.240,80	37,48	6.084,34
Risorse variabili	13.540,02	13.540,02	18.573,71
Risorse stabili non utilizzate	1.240,80	37,48	6.084,34
risparmi da aa.pp.	24.679,09	9.932,77	17.126,50
Riduzione fondi ex art. 23 comma 2 D. lgs. 75/2017	0,00	0,00	-5.109,87
Totale risorse variabili nette	39.459,91	23.510,27	36.674,68
Indennità turno (art. 68 CCNL 21/5/2018)	2.787,53	2.000,00	180,28
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis c. 1, lett. c) CCNL 21/5/2018)	5.820,00	5.000,00	9.500,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1 CCNL 21/5/2018)	10.340,47	7.000,00	7.000,00
Indennità per specifiche responsabilità – archivio informatico (art. 70 quinquies, c. 2 CCNL 21/5/2018)			
Produttività individuale e collettiva standard	19.271,06	9.510,27	19.994,40
Somme non assegnate	1.240,85	0,00	0,00

Gli effetti abrogativi impliciti

L'accordo 2019/2021 abroga i precedenti accordi in tema di riparto delle risorse

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

Con deliberazione n. 34 del 03/07/2014 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con l'adozione di idoneo manuale, la metodologia di valutazione coerente con il contenuto del D. Lgs. 150/2009, nell'ambito del Sistema delle Performance. Le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva saranno distribuite alla luce di tale metodologia.

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

Per gli anni 2019 e 2020 non sono previste nuove progressioni orizzontali.

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.

Con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n.34 del 13/7/2020 è stato approvato il P.E.G. 2020/2022 integrato con il piano delle performance 2020-2022.

Gli obiettivi di performance sono stati validati dell'O.V.C. dell'Ente.

Gli obiettivi, come sopra validati, sono stati assegnati al Direttore, da perseguire articolati per progetti, dotazione di risorse finanziarie, umane e strumentali

Attraverso il Contratto decentrato sono stabilite le regole e quantificate le risorse per promuovere e incentivare il conseguimento degli obiettivi generali, attraverso il raggiungimento degli obiettivi operativi da parte di ogni dipendente.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il Direttore
Marco Manosperti
firmato digitalmente

Relazione tecnico-finanziaria del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021

MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa 2020

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per il 2020 è stato costituito con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 541 del .

Con la medesima deliberazione n. 35 del 13/7/2020, successivamente integrata con deliberazione n. 50 del 16/11/2020 il Consiglio di Amministrazione ha fornito gli indirizzi ed autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione dell'accordo relativo all'integrazione del contratto integrativo decentrato 2019/2021 ed alla distribuzione delle risorse decentrate 2020.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/5/2018, per il 2019, risulta costituito in € 171.124,41 di cui € 140.534,07 rappresentato da risorse stabili.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili 2020 ammontano ad € 18.573,71.

Ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21/5/2018, le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21/5/2018 i risparmi accertati a consuntivo 2019, comprensivi del budget non utilizzato per il lavoro straordinario ammontano ad € 17.126,50

Il totale delle risorse variabili lorde ammonta ad € 35.700,21.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 viene operata una decurtazione del fondo 2020 di € 5.109,87, al fine di non superare il limite delle risorse decentrate 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

	2020
RISORSE STABILI	140.534,07
RISORSE VARIABILI	35.700,21
DECURTAZIONE ART. 23, COMMA 2 D. LGS. 75/2017	- 5.109,87
FONDO COMPLESSIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	171.124,41

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Sulla base degli stipendi tabellari dei dipendenti del C.S.S.M., sono sottratte alla contrattazione 2020 le seguenti somme

Fondo per progressioni economiche orizzontali	101.687,79
Indennità di comparto	32.761,94
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	134.449,73

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse 2020 disponibili per la contrattazione sono date dalle risorse variabili pari ad € 18.573,71 a cui si aggiungono le risorse stabili non contrattate, per € 6.084,34 ed i risparmi provenienti da risorse decentrate e budget per lo straordinario non utilizzato nel 2019, ammontanti ad € 17.126,50, da cui decurtare l'importo di € 5.109,87 ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 per rispettare il limite massimo delle risorse decentrate, riferito al 2016, per un totale di risorse disponibili di € 36.674,68. Alla luce delle linee guida approvate con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 35/2020 e n.50/2020 la contrattazione ha definito le seguenti assegnazioni:

Risorse disponibili	36.674,68
Ipotesi di utilizzo	
Indennità di turno	180,28
Indennità condizioni di lavoro	9.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.000,00
Performance individuali (competenze + obiettivi)	19.994,40
TOTALE FONDO SOGGETTO A CONTRATTAZIONE	36.674,68

Il sistema delle performance, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.34/2014, prevede che la valutazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (risultati) anche in termini di contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, e alle competenze/comportamenti professionali e organizzativi dimostrate/agiti.

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 2020 sottoposto a certificazione

Fondo per progressioni economiche orizzontali	101.687,79
Fondo per indennità di comparto (da fondo)	32.761,94
Totale risorse stabili indisponibili per la contrattazione	134.449,73
Indennità di turno	180,28
Indennità condizioni lavoro	9.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.000,00
Performance individuale	19.994,40
Totale utilizzo contrattato del fondo	36.674,68
Totale fondo (comprese somme non disponibili)	171.124,41

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

L'art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'[articolo 40-bis](#), comma 1”

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'[art. 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo..”

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo a determinate condizioni:

“La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'[articolo 41](#), le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'[articolo 45](#), comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei 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. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della [legge 4 marzo 2009, n. 15](#), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le

clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”

Si attesta che la spesa del personale certificata dal Revisore del Conto per l'anno 2008 è stata di €: 2.492.160,01 (come da prospetto che segue):

Competenze fisse ed accessorie per il personale dipendente, compresi gli oneri riflessi a carico ente. Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008 (int. 01) e (int. 07) escluse le spese per la formazione e le missioni	€ 2.452.932,47
Ticket restaurant - Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 27.444,22
Compensi ai Co.Co.Co, medico competente, RSPP - Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 25.066,92
Spesa sostenuta per contratto di fornitura di lavoro temporaneo	/
A detrarre: spesa per il personale di cui alla L. 68/99	-€ 13.283,60
TOTALE	€ 2.492.160,01

Si attesta che la spesa previsionale del personale per l'anno 2020 è pari ad € 2.252.491,64 (calcolo per rispetto vincolo di spesa, come da prospetto che segue)

Retribuzioni lorde al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato e incarichi Art.110 comma 1 D.Lgs 267/2000 compresi gli oneri riflessi a carico ente.	€ 2.362.131,60
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzione	€ 0,00
Ticket restaurant	€ 39.715,00
Trattamento economico accessorio	€ 59.029,59
TOTALE LORDO SPESE (A)	€ 2.460.876,19
- <i>Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati</i>	-€ 7.447,07
- <i>Spese per personale appartenente alle categorie protette</i>	- € 14.493,44
- <i>Spese per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro</i>	-€ 186.444,04
- <i>Altre spese</i>	-€ 0,00
TOTALE SPESE DA DEDURRE (B)	-€ 208.384,55
TOTALE SPESA PREVISIONALE 2019 (A - B)	€ 2.252.491,64

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti (art. 1 comma 562, I periodo, L. 296/2006)

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

I fondi 2019 e 2020 sono di seguito raffrontati. La differenza deriva dal ricalcolo dei nuovi valori stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale del 21/5/2018.

	2019	2020
Risorse stabili (art. 67, comma 1 CCNL 21/5/2018)	139.459,49	140.534,07
Risorse variabili (art. 67, comma 3 CCNL 21/5/2018)	13.540,02	18.573,71
Fondo complessivo	152.999,51	159.107,78
Consolidamento decurtazione cessazioni – art. 9, c. 2 bis L. 122/2010	0,00	0,00
Riduzione spazi assunzionali per finanziamento retribuzioni di posizione (art. 11 bis, comma 2 DL 135/2018)	0,00	0,00
Riduzione ex art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017	0,00	- 5.109,87
RAFFRONTATO 2019 - 2020	142.706,95	153.997,91

Modulo 4- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

In sede di previsione iniziale di bilancio 2020/2022 era stato stimato, ancorchè non definito con puntualità, l'importo del fondo incentivante 2020. E' stato pertanto possibile inserire nelle previsioni di bilancio iniziale l'importo stimato del fondo 2020.

Ad oggi si confermano le previsioni iniziali.

Il valore del fondo incentivante 2020, con i relativi oneri riflessi e l'IRAP connessa, trova copertura nel bilancio di previsione 2020.

Gli elementi retributivi fissi (indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali) già in godimento dei lavoratori sono impegnati nell'ambito degli impegni di spesa 2019 per le retribuzioni dei dipendenti, essendo erogati mensilmente.

Gli altri elementi, caratterizzati da una valutazione ad esercizio concluso e suscettibili di variazioni rispetto ai valori teorici individuali di partenza, sono impegnati con impegni separati, sempre all'interno dei capitoli del bilancio 2020.

La contrattazione avviene nei limiti finanziari delle risorse previamente definite del fondo (approvato con determina del Direttore), tenuto conto delle voci che ne determinano quote di indisponibilità (tipicamente indennità di comparto e progressioni orizzontali già assegnate in precedenza).

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

Le risorse decentrate complessive 2016 e 2020, al netto degli incrementi obbligatoriamente applicati ai sensi del nuovo CCNL 21/5/2018, ammontano ad € 196.247,21, come di seguito specificato:

Risorse decentrate 2016 (fondo produttività comprensivo del fondo per le posizioni organizzative e del fondo per lo straordinario)	196.247,21
Risorse decentrate 2020 : fondo produttività (al netto degli incrementi ex CCNL 21/05/2018)	147.816,82
Risorse decentrate 2020 : fondo per le posizioni organizzative	41.962,18
Risorse decentrate 2020 : fondo per lo straordinario	11.578,08
Decurtazione ex art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2016	- 5.109,87
Risorse decentrate 2020 da raffrontare alle risorse 2016	196.247,21
Differenza 2016/2020	0,00

Alla luce delle suddette considerazioni, si attesta il rispetto del limite del salario accessorio stabilito dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione 2019.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2019.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 562 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Si dà atto che il fondo per il lavoro straordinario ammonta ad € 11.578,08 per il 2020.

Si dà altresì atto che il fondo per le retribuzioni di posizione e risultato ammonta ad € 41.962,18 per il 2020, di cui il 15% destinato alla retribuzione di risultato.

Il Direttore
Marco Manosperti
firmato digitalmente