



COMUNE DI FOLIGNO
(Provincia di Perugia)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, stipulato in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 per il triennio 2019-2021.
Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 12 Dicembre 2018 Contratto
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCDI.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Paolo Ricciarelli – Segretario generale Componenti: dr.ssa Arianna Lattanzi (dirigente Area Servizi generali) – dr. Sandro Rossignoli (dirigente Area Servizi finanziari) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO INFORMAZIONE AGIBILITA' SINDACALI SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE FONDO RISORSE DECENTRATE CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ RISORSE DA PIANI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE INDENNITÀ DI TURNAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL personale della polizia locale PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN CONTO TERZI FLESSIBILITÀ ORARIA BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO



COMUNE DI FOLIGNO
(Provincia di Perugia)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NO trattandosi di preintesa.	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o 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 Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, sono stati approvati con deliberazione G.C. n. 303 del 31/07/2018.
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma triennale è stato approvato unitamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione G.C. n. 45 del 31/01/2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Il contenuto del sito internet dell'Ente è adeguato a quanto previsto dal d.Lgs. n. 33/2013.	
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? SI in data 21/04/2018	
Eventuali osservazioni =====			

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

Articolo 1. Vengono identificati l'oggetto del contratto, il campo di applicazione e la durata. Le norme del CCDI conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CCI od all'entrata in vigore di un CCNL che rechi una disciplina incompatibile. La ripartizione del fondo risorse decentrate 2018 è regolata da specifico accordo, separato rispetto al CCI.

Articolo 2 Si regolano le modalità di formazione dei prossimi CCI. Si conferma il testo del precedente CCI.



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

Articolo 3	Si riconosce il valore del confronto sindacale. L'Amministrazione si impegna a rispettare gli obblighi di informazione.
Articolo 4	Si confermano e specificano le modalità di esercizio del diritto di assemblea previste dalla legge e dal CCNL. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali gli spazi minimi, fisici e telematici, necessari per la loro operatività.
Articolo 5	Regola la materia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, quantificando i contingenti di personale da assicurare.
Articolo 6	Principi generali in materia di costituzione ed utilizzo del fondo risorse decentrate. Distinzione risorse stabili e variabili. Diversamente dal passato, la determinazione del fondo ne individuerà anche la ripartizione fra i vari istituti, in quanto il CCI ne definisce i criteri generali. Viene così superato l'istituto dell'accordo annuale.
Articolo 7	Criteri generali per la individuazione delle indennità e dei loro titolari. Affermazione del principio di meritocrazia nella liquidazione della produttività. Disposizioni per il controllo della spesa e della consistenza dei fondi in corso d'anno. Tutte le indennità previste dal CCI devono essere finanziate dalla parte stabile del fondo. Disciplina delle progressioni economiche tramite l'allegato "A" alla preintesa.
Articolo 8	Divieto della liquidazione "a pioggia" della produttività. Il 50% di tale compenso sarà liquidato in base al contributo del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi incentivati; il restante 50% in base al punteggio riportato nei fattori della performance individuale della scheda di valutazione compilata dal dirigente (comportamenti organizzativi e competenze professionali del singolo dipendente). Nel caso in cui gli atti di programmazione dovessero essere assunti dopo il mese di Aprile, la seconda percentuale aumenterà, a discapito della prima, del 5% per ogni mese di ritardo. L'importo potenziale del compenso di produttività non potrà essere inferiore al 55% della media pro-capite, fermo restando che la liquidazione effettiva sarà effettuata sulla base dei risultati della valutazione.
Articolo 9	Disposizioni di maggiore dettaglio per la liquidazione della produttività. Per il personale cessato od assunto in corso d'anno, nonché per quello in part-time, la quota B (quella derivante dalla valutazione individuale) è ridotta proporzionalmente al minor periodo lavorato. Il budget di area viene individuato in parte in base alla numerosità dei dipendenti ed in parte in base al peso degli obiettivi assegnati. Le quote finanziate con le integrazioni facoltative del fondo confluiscono direttamente alle aree che perseguono gli obiettivi incentivati salva una quota per i servizi di supporto. Disciplinato il rapporto fra gli incentivi rivolti a specifiche categorie di personale e la produttività: oltre i 3.000 euro quest'ultima viene abbattuta con interpolazione lineare fino a 10.000 euro, al raggiungimento dei quali non si percepisce. In attuazione dell'art. 69 del CCNL, si introduce un correttivo che assicura che al 5% dei dipendenti per ciascuna area venga corrisposto un compenso di produttività pari almeno al 130% della media di area.
Articolo 10	Le indennità di rischio, maneggio valori, disagio, come previsto dal CCNL 2018, sono sostituite dalla nuova indennità condizioni lavoro, a misura giornaliera, prevista dall'art. 70-bis. Gli importi e le tipologie indennitarie sono stati definiti in base ad un rigoroso criterio di invarianza o diminuzione di spesa rispetto alle indennità soppresse. Salvi i marginali casi degli agenti di P.M. che non svolgono servizio esterno e del personale addetto al ritiro delle somme giacenti nei parcometri comunali, non si individuano nuove tipologie di destinatari.
Articolo 11	L'indennità per specifiche responsabilità deve corrispondere ad incarichi formalmente assegnati. Vale anche qui, ai fini della liquidazione, il principio della prevalenza del periodo lavorato, stavolta su base annuale.
Articolo 12	Per l'indennità specifiche responsabilità deve essere prestabilito un budget di area non superabile, in base all'importo di tale specifico fondo come contrattato fra le parti. L'articolo individua i criteri per l'identificazione delle responsabilità da compensare e disciplina i rapporti fra le diverse fattispecie, con gli stessi criteri previsti dal precedente CCI. Il personale inquadrato nell'area funzionale della vigilanza non concorre alla composizione del fondo ed è invece destinatario dell'apposita indennità di funzione prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL.



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

- Articolo 13 Vengono confermate le disposizioni del precedente CCDI per i destinatari dell'indennità di € 300,00 già prevista dall'art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL 01-04-1999 ed ora dall'art. 70-quinquies del nuovo CCNL.
- Articolo 14 Disciplina le modalità del confronto sindacale in merito all'utilizzazione dei risparmi derivanti da piani di contenimento delle spese e razionalizzazione delle strutture amministrative.
- Articolo 15 Si prende atto che l'indennità di turnazione è prevista per la Polizia Municipale. Si riconfermano i presupposti del CCNL per la liquidazione: equilibrato avvicendamento fra le fasce orarie con prestabilita articolazione giornaliera, con disposizioni di dettaglio per la relativa verifica.
- Articolo 16 Si prende atto dell'attuale organizzazione dei servizi in pronta reperibilità, confermando le disposizioni chiarificative e di dettaglio contenute nel precedente CCDI, provenienti dalla pareristica ARAN. La misura della indennità è leggermente elevata da € 10,33 per 12 ore ad € 11,06 come consentito dall'art. 24, comma 1, del nuovo CCNL.
- Articolo 17 In applicazione di quanto previsto dall'art. 15 del nuovo CCNL, la misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è fissata in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al fondo trattamento accessorio delle stesse. La percentuale attuale è pari al 9%.
- Articolo 18 In applicazione di quanto previsto dall'art. 56-quinquies del nuovo CCNL, è istituita per il personale dell'area polizia municipale l'indennità di servizio esterno, nella misura di € 3,10 per ciascuna giornata di lavoro effettivamente svolto all'esterno.
- Articolo 19 La nuova indennità di funzione per il personale della polizia locale, introdotta dall'art. 56-sexies del CCNL 2018, è disciplinata con modalità ed importi analoghi a quelli già fissati per l'indennità specifiche responsabilità. Si rileva che tale indennità è finanziata con il budget in precedenza stanziato per l'indennità specifiche responsabilità del personale della vigilanza.
- Articolo 20 Si disciplina, per quanto di competenza della contrattazione integrativa, la fattispecie delle prestazioni aggiuntive della polizia locale per conto terzi prevista dall'art. 56-ter del CCNL 2018.
- Articolo 21 La materia della flessibilità dell'orario dei dipendenti è stata introdotta nella contrattazione dall'art. 7 c. 4 lett. p) del nuovo CCNL. Si riproduce l'attuale disciplina, dettata da un provvedimento datoriale dell'Amministrazione. L'unica variazione è rappresentata dallo spostamento della fascia di flessibilità in ingresso nel pomeriggio, per assicurare una maggiore compresenza del personale.
- Articolo 22 La materia dell'orario multiperiodale è disciplinata come previsto dall'art. 7 c. 4 lett. q) del CCNL 2018. Si fanno così salve le forme di orario multiperiodale già istituite (personale delle cucine).
- Articolo 23 Si identificano le figure, diverse da quelle che svolgono l'orario previsto per la generalità dei dipendenti, per le quali matura il buono pasto all'inizio od al termine del servizio lavorativo.
- Articolo 24 Si confermano le disposizioni del precedente CCDI in materia di banca delle ore.
- Articolo 25 In assenza di risorse finanziarie appositamente stanziato, e per assicurare l'invarianza di spesa imposta dall'art. 72 del CCNL 2018, si ribadisce l'impegno dell'Amministrazione a svolgere le attività ivi elencate, che vengono già svolte senza oneri per l'Ente.
- Articolo 26 In caso di introduzione di nuove tecnologie, quali ad esempio nuovi applicativi informatici, l'Amministrazione fornirà adeguata informazione sindacale preventiva e adeguata formazione preventiva agli addetti.
- Articolo 27 Contiene linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro ed il benessere organizzativo.
- Articolo 28 Procedure di interpretazione autentica
- Articolo 29 Norme transitorie.



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

Allegato 1

Contiene la disciplina delle progressioni economiche orizzontali (PEO) nella categoria. Se ne illustrano di seguito i punti salienti.

- Per partecipare alle selezioni per le PEO i dipendenti dovranno aver maturato almeno 36 mesi di anzianità economica nella categoria di appartenenza;
- Per la sola annualità 2019 viene destinato all'effettuazione delle nuove PEO un budget, proveniente dalla parte stabile delle risorse decentrate, pari ed in ogni caso non superiore al 38% delle risorse potenzialmente necessarie per finanziarie la progressione del 100% dei lavoratori a tempo indeterminato aventi diritto alla PEO al 1° gennaio 2017 tenendo conto di assunzioni e cessazioni sopravvenute;
- Le PEO vengono attribuite in base alla valutazione del triennio precedente in base al punteggio riportato nella scheda di valutazione.
- La selezione si svolge fra i dipendenti appartenenti allo stesso livello di PEO della stessa area dirigenziale (ad. Es. fra tutti i dipendenti inquadrati in cat. C2 dell'Area Polizia Municipale). A ciascun percorso di selezione viene attribuito un budget secondo le regole di cui all'art. 3, che comunque non possono finanziare la PEO di più del 66% annuo dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria di inquadramento contrattuale.
- Si prevede una riduzione del punteggio in caso di procedimento disciplinare.
- Non possono conseguire la progressione i dipendenti che non raggiungano nella selezione, con l'applicazione dei criteri previsti, la soglia minima di 80 punti sui 100 disponibili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si omette, in quanto il CCDI sottoscritto ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del fondo 2019, che dovrà essere regolato dallo specifico accordo di ripartizione annuale. Nella relazione tecnico-finanziaria si dimostra la compatibilità dell'accordo con la struttura e le disponibilità della parte stabile delle risorse decentrate.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 562/2010 e successivamente modificato con atti di G.C. n. 9/2011, 327/2011, 220/2012, 375/2012, 283/2013).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il CCI prevede e finanzia la progressione di un numero massimo di unità di personale pari al 38% della spesa teorica massima possibile, per la sola annualità 2019.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto ha carattere normativo generale e non è correlato a specifici strumenti annuali di programmazione gestionale. Tuttavia, dalla sua sottoscrizione ci si attende un significativo incremento della produttività del personale, per le seguenti motivazioni:

- 1) Salva esplicita richiesta modificativa di una delle parti, viene abolito il consueto accordo annuale di ripartizione del fondo. La ripartizione fra gli istituti sarà assicurata sin dalla costituzione del fondo, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente. Le singole aree dirigenziali saranno in grado di conoscere lo stanziamento previsto per la produttività e l'indennità specifiche responsabilità.
- 2) Il compenso incentivante la produttività sarà liquidato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla qualità della prestazione individuale.
- 3) Sono previsti meccanismi di maggiore partecipazione ed informazione delle organizzazioni sindacali nel quadro del processo di programmazione, anche per prevenire possibili conflitti.



COMUNE DI FOLIGNO
(Provincia di Perugia)

- 4) E' stata confermata, per il dirigente, la possibilità di compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità di procedimento a personale non in possesso della qualifica di responsabile di servizio. Come già verificato nell'esperienza del CCDI 2013-2015 e 2016-18, ne risultano favorite la flessibilità operativa e l'ampliamento del "quadro direttivo" dell'amministrazione, con maggiore condivisione degli indirizzi e delle informazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Foligno, 20 Dicembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Paolo Ricciarelli



IL DIRIGENTE AREA SERVIZI GENERALI
Dr.ssa Arianna Iattanzi



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, stipulato in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività (parte stabile), in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, per l'annualità 2019, dovrà essere quantificato dall'Amministrazione con specifico provvedimento, come previsto dall'art. 6 del nuovo CCI, il quale ne prevederà anche la ripartizione. Chiaramente, per questo occorrerà attendere l'adozione, da parte dei dirigenti, dei provvedimenti attuativi dello stesso CCI, che individuino i titolari delle indennità contrattuali.

Il presente documento ha pertanto la finalità di fornire una prima stima del fondo 2019 (parte stabile) e dei suoi utilizzi prevedibili sulla base delle informazioni disponibili alla data odierna.

In ogni caso, a titolo di salvaguardia, l'art. 7 del CCI prevede che, qualora i costi effettivi derivanti dai provvedimenti dirigenziali attuativi superino la parte stabile del fondo (evenienza al momento esclusa sulla base dei dati disponibili), l'Amministrazione informerà le OO.SS. Riaprendo le trattative contrattuali.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 viene così quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti:

Conformemente a quanto previsto dall'art. 67 c. 1 del CCNL 2016-2018, sotto questa voce è stato inserito l'importo delle risorse stabili dell'anno 2017 come certificato dal Collegio dei Revisori e pari a € 1.260.327.

Da questo importo sono stati sottratti gli € 126.419 del fondo destinato nel 2017 al personale incaricato dell'area delle posizioni organizzative, che viene ora finanziato a carico del bilancio e non più del fondo.

L'importo stabilmente confermato per il 2018 e per gli anni successivi è quindi di € 1.133.908.

A tale importo vanno aggiunti:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
Differenziali incrementi retributivi all'interno delle categorie per l'annualità 2019 stabiliti dal CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2 lett. b) CCNL	21.000
Retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam personale cessato nel 2017 in misura intera in ragione di anno (art. 67 c. 2 lett. c)	3.671
Retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam personale cessato nel 2018 in misura intera in ragione di anno (art. 67 c. 2 lett. c)	11.225
Importo pari a € 83,20 su base annua per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015	27.206
TOTALE	1.197.010

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili non sono state ancora quantificate, in mancanza dell'approvazione del bilancio.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo



COMUNE DI FOLIGNO
(Provincia di Perugia)

Come previsto dal recente D.L. 14-12-2018 n. 135, tutti gli incrementi contrattuali non possono dar luogo a decurtazioni del fondo. Poiché il fondo 2018 non ha superato il fondo 2016, rendendo non necessaria la decurtazione, si presuppone che neanche per il fondo 2019, in particolare per la parte stabile, si renderanno necessarie decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale Fondo 2019 – parte stabile	1.197.010

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 986.632 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	157.312
Progressioni orizzontali storiche	558.821
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) ed indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	29.059
Indennità responsabili di servizio e per altre specifiche responsabilità già disciplinate dal CCI	52.814
Indennità specifiche responsabilità diverse da responsabili di servizio, compreso il budget per indennità di funzione P.M.	33.000
Indennità di turno, reperibilità, compenso lavoro in giorno riposo settimanale negli importi e per le fattispecie attualmente previste prima della stipula del CCI	151.752
Indennità direzione e staff personale ex VIII q.f.	3.874
TOTALE	986.632

Le somme suddette erano già regolate dal precedente CCDI triennale, per le parti non modificate, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto, per la vigenza del biennio contrattuale, somme per complessivi € **180.520**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali di nuova effettuazione (importo a regime anno 2019)	107.000
Indennità condizioni lavoro (attuale importo indennità rischio + disagio + maneggio valori incrementato di un 10% prudenziale)	45.020
Indennità servizio esterno personale P.M.	25.000
Incremento importo indennità pronta reperibilità	3.500
TOTALE	180.520

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Risultano ancora da regolare e quindi disponibili per ulteriori eventuali utilizzi € **29.858**.



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	986.632
Somme regolate dal contratto	180.520
Destinazioni ancora da regolare	29.858
Totale	1.197.010

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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;

Come sopra dimostrato, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si fa rinvio alla relazione illustrativa.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si fa rinvio alla relazione illustrativa.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Si omette in quanto il fondo è stato quantificato soltanto nella parte stabile.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Si omette in quanto il fondo è stato quantificato soltanto nella parte stabile.

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in capitoli ed articoli di spesa specificamente finalizzati all'erogazione delle somme del fondo, strutturati per centri di costo. I servizi di gestione del personale ed il servizio finanziario hanno sviluppato applicativi gestionali che consentono l'immediata verifica degli stanziamenti e delle relative spese. Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Si omette in quanto il fondo è stato quantificato soltanto nella parte stabile.



COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

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

Il totale del fondo – parte stabile come determinato dall'Amministrazione – è stimato pari ad un importo di € **1.197.010**

L'attuale consistenza delle risorse di bilancio destinate al suo finanziamento (annualità 2019 del bilancio triennale 2018-2020) è così articolata:

Capitoli ed articoli collocati nei centri di costo (art. 301-311 esc. 310 e 302)	€ 964.014
Cap. 6050 art. 100 bilancio corrente (risorse da allocare nei centri di costo)	€ 300.811
TOTALE	1.264.825

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Foligno, 20 dicembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Paolo Ricciarelli



IL DIRIGENTE AREA SERVIZI GENERALI
Dr.ssa Arianna Lattanzi