

# Consorzio C.I.S.A.12

## Relazione illustrativa

### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		11.12.2020
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2020 – 31 DICEMBRE 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Novarino Laura – Direttore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL</p> <p>R.S.U.: Sig.ra Cappelli Marika Isabel Sig.ra Casalicchio Katia Sig. Diana Nicola Sig.ra Ferrero Cristina</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Sig.ra Pintori Grazia SIND. CISL FP ASSENTE SIND. UIL FPL ASSENTE SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI ASSENTE</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Consorzio</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale	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 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 31.01.2020
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera del CDA n. 4 del 31/01/2020 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 08/06/2020. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

*Modulo II - 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, IN MODO DA FORNIRE UN QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA;**

Per l'anno 2020 già con la determina di costituzione del Fondo n.215 del 27/10/2020, il Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 28.292,15 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2020 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno quanto di seguito elencato.

**1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 4.000,00.**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
  - a. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Si considera attività disagiata quella svolta prevalentemente in contesti caratterizzati da rilevanti disagi socio-economici.
2. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - 1,60 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalla condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.  
  
Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua, svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.  
  
L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro il valore di 1,60 € al giorno.
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati annualmente	Indennità €/giorno
Fino a € 3.000,00	-
da € 3.000,01 a € 5.000,00	1,00
Oltre € 5.000,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Funzionario, sentito il Direttore e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario.

\* non è da considerare valore il bancomat.

**2. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 12.000,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 qinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
  - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a massimo di € 2.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - Grado di Complessità: 33%
    - **Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%**
    - **Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%**
    - **Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%**
  - Complessità direzionali organizzative: 33%
    - **Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;**
    - **Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;**
    - **Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;**
    - **Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;**
    - **Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;**
    - **Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;**
  - Responsabilità: 33%
    - **Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;**
    - **Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;**
    - **Strategicità: valore 1/3 del 33%;**

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Direttore, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Direttore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La gradazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.000,00
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

**3. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 16.000,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà pari al punteggio stabilito dal sistema di valutazione vigente.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (a titolo esemplificativo: maternità, infortuni, legge 104).
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% del valore medio pro capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso secondo il sistema di valutazione vigente, il punteggio relativo alla fascia di eccellenza si intende quello uguale o superiore ai 95 punti.
11. In caso di più dipendenti collocati nella fascia di eccellenza si definisce apposita graduatoria, qualora ci siano parità di punteggio si prenderà in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio.

**4. Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b parte variabile (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 21.5.2018) € 15.413,21**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse:

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.

Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 51%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate secondo il sistema di valutazione vigente.

**B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>18.037,53</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	10.254,62
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>28.292,15</b>
Indennità condizioni di lavoro	4.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	12.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	16.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	15.413,21
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>47.413,21</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>75.705,36</b>

**C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA;**

Risultano attualmente in vigore i CCD 2019/2021

**D) 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;**

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il CCDI dell'anno 2019/21 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

**E) 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 l'anno 2020 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

**F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL DECRETO LEGISLATIVO N.150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2020. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 03 del 31.01.2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2020. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale del 31.01.2020 acquisito al protocollo dell'Ente n. 870/2020.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il Consiglio di Amministrazione in particolare, con Delibera n. 18 del 26/10/2020 con oggetto: "Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2020. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa." ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- Ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018, per un importo pari a € 42.000,00.

In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2020 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della/del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 31.01.2020 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

- OBIETTIVI DIREZIONE:
  - D.lgs. 118 e verifica puntuale fra atti amministrativi e finanziari, controllo budget
  - P.d.Z. 2019/2021 – Accordo di programma e regolamentazione regionale inerente gli Enti Gestori sotto il profilo istituzionale/amministrativo/finanziario.
  - Prevenzione corruzione: adeguamento al PNA 2019
  - Completamento nuovo assetto organizzativo del C.I.S.A.12 avviato nel 2019
- OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA:
  - Verifica puntuale fra atti amministrativi e finanziari, controllo budget area di competenza
  - Aggiornamento adempimenti sulla protezione dei dati personali - Regolamento (UE) 2016/679 - e sicurezza informativa
  - Mantenimento dei livelli di erogazione dei servizi interni sugli standard raggiunti compresa la gestione del personale
  - Allineamento Piattaforma dei Crediti Commerciali
  - Prevenzione corruzione: adeguamento al PNA 2019
- OBIETTIVI AREA DISABILI:
  - P.d.Z. 2019/2021 – Accordo di programma e regolamentazione regionale inerente gli Enti Gestori sotto il profilo istituzionale/amministrativo/finanziario
  - Monitoraggio dei Progetti Educativi Individualizzati e dei Piani Assistenziali Individuali delle persone disabili inserite nei servizi semiresidenziali e residenziali
  - Monitoraggio dei servizi appaltati e budget assegnati
  - Prevenzione corruzione: adeguamento al PNA 2019
- OBIETTIVI AREA ANZIANI E POVERTA' INCLUSIONE:
  - P.d.Z. 2019/2021 – Accordo di programma e regolamentazione regionale inerente gli Enti Gestori sotto il profilo istituzionale/amministrativo/finanziario
  - Consolidare le azioni di contrasto alla povertà dei nuclei fragili (integrazione interventi RDC con finanziamento specifico del fondo povertà e PON)
  - Valutazione nell'ambito U.V.G. e triage. Gestione integrata con ASL TO5 dello Sportello Unico Socio Sanitario per i flussi di programmazione e valutazione: triage domicilio/triage struttura
  - Consolidamento progetti di Geragogia nell'ambito della tutela domiciliare e della prevenzione dell'istituzionalizzazione
  - Prevenzione corruzione: adeguamento al PNA 2019
- OBIETTIVI AREA MINORI E FAMIGLIE, SERVIZIO SOCIALE DI BASE E TUTELE:
  - P.d.Z. 2019/2021 – Attivare progettazione definita nell' Accordo di programma e regolamentazione regionale inerente gli Enti Gestori sotto il profilo istituzionale/amministrativo/finanziario

- Ottimizzare la gestione delle tutele, delle amm.ni di sostegno e delle curatele adeguato alle disposizioni delle Procure riunite. Avviare le richieste di equo indennizzo e diritti successori
- Attuare le azioni previste dal progetto di WE.CA.RE presentato con l'Unione dei Comuni di Moncalieri
- Assumere con efficacia misure di tutela e protezione di minori in collaborazione con l'autorità giudiziaria, limitando, ove possibile, il ricorso alla istituzionalizzazione sviluppando una metodologia progettuale appropriata in relazione alle risorse disponibili
- Prevenzione corruzione: adeguamento al PNA 2019

*Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.*

**G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.**

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

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

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020 ha seguito il seguente iter:

- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.18 del 26/10/2020 di indirizzo alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2020
- Determina n.215 del 27/10/2020 del Direttore di costituzione del Fondo 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 21.05.2018, per l'anno 2020 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>27.965,38</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>27.965,38</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	689,58
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.830,40
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>2.519,98</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>30.485,36</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	42.000,00
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>42.000,00</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	3.220,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>3.220,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>45.220,00</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>0,00</b>
----------------------------	-------------

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2020.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 0,00 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2020 al netto delle decurtazioni è pari ad € 69.965,38.

Pertanto si attesta che il fondo 2020 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>30.485,36</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>30.485,36</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>45.220,00</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>45.220,00</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>75.705,36</b>

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.080,14 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 10.254,62 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

## **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**

Per l'anno 2020 con la determina di costituzione del Fondo n.215 del 27/10/2020 il Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2020
Progressioni economiche STORICHE	18.037,53
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.254,62
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	28.292,15
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	28.292,15

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

CAT.	N° DIP.	anno		esito
		passano al liv. super.	situaz. finale	nuovo costo personale post progressioni
A1	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
A2	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
A3	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
A4	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
A5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
A6	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
<b>totali</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
B1	1,00	0,00	0,00	€ 0,00
B2	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
B3	3,00	0,00	0,00	€ 0,00
B4	0,00	0,00	4,00	€ 83.821,10
B5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
B6	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
B7	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
B8	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
<b>totali</b>	<b>4,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>	<b>€ 83.821,10</b>
C1	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
C2	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
C3	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
C4	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
C5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
C6	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
<b>totali</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
D1	9,27	0,00	0,00	€ 0,00
D2	0,00	0,00	7,27	€ 182.877,24
D3	0,00	0,00	2,00	€ 55.145,70
D4	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
D5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
D6	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
D7	0,00	0,00	0,00	€ 0,00
<b>totali</b>	<b>9,27</b>	<b>0,00</b>	<b>9,27</b>	<b>€ 238.022,94</b>
<b>TOTALE GENER.</b>	<b>13,27</b>	<b>0,00</b>	<b>13,27</b>	<b>€ 321.844,04</b>
	<i>costo da imputare al fondo</i>		<b>€ 18.037,53</b>	

## COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

### Indennità di comparto

valori da corrispondere per 12 mensilità

categoria	quota derivante dalle risorse del fondo		COSTO totale PER L'ENTE	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2019
	dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)		
<b>D</b>	7,95	39,00	€ 9.447,88	€ 8.546,78
<b>C</b>	7,01	34,45	€ -	€ -
<b>B</b>	6,00	29,58	€ 1.886,88	€ 1.707,84
<b>A</b>	4,93	24,38	€ -	€ -
			<b>€ 11.334,76</b>	<b>€ 10.254,62</b>
			<b>QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE</b>	<b>€ 1.080,14</b>

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2020
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	4.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	12.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	16.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	15.413,21
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>47.413,21</b>

### Sezione III - (eventuali) 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**

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	28.292,15	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	47.413,21	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>75.705,36</b>	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

**Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.080,14 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 10.254,62 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 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.

Con la presente si attesta:

**a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 28.292,15 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 30.485,36.

**b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

**c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2020 (A)	Fondo 2019 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	27.965,38	27.965,38	=	
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	689,58	689,58	=	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	1.830,40	1.830,40	=	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	27.965,38	/	/	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	30.485,36	30.485,36	=	
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	42.000,00	42.000,00	=	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	3.220,00			
<b>Totale risorse variabili</b>	45.220,00	42.000,00	3.220,00	

Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00		
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	30.485,36	30.485,36	=	
Risorse variabili	45.220,00	42.000,00	3.220,00	
Altre decurtazioni	0,00	-	-	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>75.705,36</b>	<b>72.485,36</b>	<b>3.220,00</b>	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2020 (A)	Fondo 2019 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	18.037,53	14.556,27	3.481,26
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	10.254,62	10.766,00	-511,38
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>28.292,15</b>	<b>25.322,27</b>	<b>2.969,88</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche anno	0,00	3.000,00	- 3.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	4.000,00	5.400,00	- 1.400,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	12.000,00	13.000,00	-1.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	16.000,00	12.600,00	3.400,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	15.413,21	13.163,00	2.250,21
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>47.413,21</b>	<b>47.163,00</b>	<b>250,21</b>

(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,09	- 0,09
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>	<b>0,09</b>	<b>- 0,09</b>
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	28.292,15	25.322,27	2.969,88
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	47.413,21	47.163,00	250,21
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,09	- 0,09
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>75.705,36</b>	<b>72.485,36</b>	<b>3.220,00</b>

*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 programmatica della gestione*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2020;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2020 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento U.1.01.01.004 del bilancio 2020 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad € 911.755,91.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2020 è pari ad € 798.051,72

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2020, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto a limite dell'anno precedente risultava pari a € 69.965,38 mentre per l'anno 2020 è pari ad € 69.965,38.

Si fa presente che in questo Ente il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2020 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 bis D. Lgs 75/2017 non sono stati adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio procapite riferito al 2018

Si precisa inoltre che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

## **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 – parte economica anno 2020, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2020.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2020, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 23 del 19.12.2019, immediatamente esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione del Direttore n.215 del 27/10/2020 è impegnato al capitolo 780/80/3 del bilancio 2020.

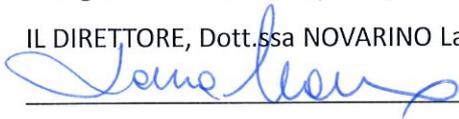
Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2019, nell'importo di € 8.000,00., capitolo 780/80/1, impegno n.10/2020.

Nell'ente sono presenti n. 21 dipendenti con una media pro-capite di risorse pari a circa Euro 4.255,02.

Nichelino, 18/12/2020

Delegazione trattante di parte pubblica

IL DIRETTORE, Dott.ssa NOVARINO Laura



Relazione tecnico – finanziaria

Responsabile Area Amministrativa e Finanziaria

Dott.ssa BROSSA Chiara



