

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
FONDO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2020
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01
(Modello RGS del 19/07/2012 n.25 e successivi aggiornamenti)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e lo "Schema standard di relazione illustrativa" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune di Frosinone per l'anno 2019 sono state redatte dal dirigente del Settore Gestione Risorse ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale del Comune di Frosinone.

Premessa:

La delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale hanno sottoscritto in data 28/12/2020 in modo definitivo l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata dal Dirigente del Settore Risorse umane con la determinazione n. 2052 del 20/08/2020 con successiva acquisizione del parere dei revisori dei conti. Sulla base delle su esposte considerazioni qui di seguito viene redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies, del D.Lgs.165/01 la relazione illustrativa e tecnico finanziaria già sottoposta a certificazione dell'Organo di Revisione Contabile utilizzando gli schemi proposti ed obbligatori resi disponibili dal Ministero dell'Economica e Bilancio di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica secondo la circolare n.25 del 19/07/2012, nonché degli aggiornamenti operati dal Ministero dell'Economica e Bilancio.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Accordo contrattazione decentrata integrativa anno 2020 sottoscritto in data 28/12/2020
Periodo temporale di vigenza	01/01/2020 al 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica :</u> Presidente : Segretario Generale Componente: Dirigente Settore Risorse Componente: Dirigente Settore Governance <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</u> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, <u>Organizzazioni sindacali firmatarie :</u> FP CGIL, CISL FP
Soggetti destinatari	Personale dipendente dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzazione fondo delle risorse decentrate anno 2020

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Certificazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti effettuata
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'organo di Revisione non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Si all'interno del bilancio di previsione, quale allegato al PEG e al piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? – Sì, relativamente all'anno 2018, mentre per l'anno 2019 si dovrà attendere la chiusura del conto consuntivo
<ul style="list-style-type: none"> ● Eventuali osservazioni: La relazione sulla performance relativa all'anno 2019 è stata validata da parte dell'O.I.V. in data 7/09/2020 		

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)

Riferimenti contrattuali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

a) Retribuzione di risultato relativa alla performance individuale e organizzativa del dirigente

Il Contratto dei Dirigenti Area II comparto regione ed Autonomie locali, prevede la corresponsione di una retribuzione di posizione distribuita in differenti livelli secondo la pesatura effettuata in base alla collocazione della struttura. Oltre alla retribuzione di posizione al dirigente spetta anche la retribuzione di risultato sulla base dei risultati raggiunti. Il contratto decentrato integrativo è collegato in modo diretto al sistema di misurazione e valutazione, sottoscritto con le OO.SS. in data 15/04/2011 ed approvato dall'amministrazione comunale in data 27/04/2011 con deliberazione n. 186 con successive integrazioni e modificazioni.

In merito al piano degli indicatori per gli enti locali, il Ministero dell'Economia e delle Finanze con decreto del 09/12/2015, dopo specifica proposta della Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali approvata nella riunione del 25 novembre 2015, ha definito il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 18-bis del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 del 2011, secondo schemi allegati al citato decreto, con riferimento sia al bilancio di previsione che al rendiconto della gestione. A tale fine sono stati pubblicati sul sito istituzionale informatico del Comune, sia gli indicatori del bilancio di previsione 2019-2021, sia quelli relativi al conto consuntivo 2018. Tale nuovo adempimento, impone alle amministrazioni locali, anche di predisporre un nuovo sistema di misurazione e valutazione, il quale sarà oggetto di verifica di congruità da parte dell'Organismo Interno di Valutazione. Il Comune di Frosinone, anche in funzione del rinnovo contrattuale delle funzioni locali, utilizzerà anche per l'anno 2019 l'attuale sistema di misurazione e valutazione, nonché il collegamento tra il PEG e il Piano della Performance, tenendo conto dei parametri previsti dal citato piano degli indicatori previsti nel bilancio di previsione 2019-2021 e soprattutto nel conto consuntivo cui collegare la performance di ente.

Nell'anno 2020 i dirigenti ed il personale titolare di posizione organizzativa, nonché il restante personale dei livelli, saranno oggetto di valutazione in riferimento alla performance organizzativa discendente da indicatori che saranno verificati nel conto consuntivo 2020 con un peso non inferiore alle seguenti percentuali:

- Performance organizzativa Dirigenti e Segretario: il peso del miglioramento degli indicatori sarà pari al 20% della retribuzione di risultato, di cui il 10% quale performance di ente e 10% quale performance di Settore. Spetta alla giunta comunale individuare gli altri obiettivi strategici e individuali dei dirigenti il cui valore sia pari all'80% delle risorse stanziare, in modo non diverso dagli anni precedenti;
- Performance organizzativa dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità: il peso degli indicatori (a cascata) sarà pari al 20% della retribuzione di risultato, l'80% del valore sarà invece collegato agli obiettivi strategici ed individuali stabiliti anche a cascata per quelli assegnati ai dirigenti dalla giunta comunale;
- Performance organizzativa del restante personale dei livelli: il peso degli indicatori (a cascata) sarà pari al 10% della produttività organizzativa di ente e del 10% della produttività organizzativa di settore stanziata nel fondo delle risorse decentrate approvato nell'anno di riferimento, restano fermi gli ulteriori stanziamenti stabiliti negli eventuali piani di razionalizzazione delle spese.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

In merito agli indicatori che saranno presi in considerazione nel conto consuntivo 2019, tenuto conto dell'impatto delle misure previste per l'emergenza sanitaria da Covid-19 dove sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni con la conseguenza che indicatori riguardanti incassi non avrebbero in questo momento alcun senso senza considerare le risorse trasferite con il d.l. 34/2020. Pertanto, ai fini

dell'erogazione della retribuzione riferita alla citata performance organizzativa, saranno considerati i seguenti indicatori come migliorativi della c.d. performance di ente:

1. Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti: valore da migliorare rispetto al dato a consuntivo 2019;
2. Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente: valore da migliorare rispetto al seguente dato di consuntivo 2019;
3. Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario): valore da migliorare rispetto al conto consuntivo 2019 (al netto dei rinnovi contrattuali);
4. Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto): valore da migliorare rispetto al conto consuntivo 2019 (al netto dei rinnovi contrattuali);
5. Rispetto del piano di riequilibrio nelle seguenti componenti: 5.1) recupero disavanzo secondo il piano di rientro; 5.2) riduzione delle spese per prestazioni di servizi almeno pari al 10% come da piano approvato; 5.3) riduzione della spesa per trasferimenti a carico dell'ente almeno pari al 25% delle spese a carico dell'ente dell'anno 2012; d) rispetto della percentuale di copertura dei costi a domanda individuale.

Si precisa come il citato piano degli indicatori, ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 91/2011, espone informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare, con riferimento agli stessi programmi del bilancio per il triennio della programmazione finanziaria, e riporta gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, nonché la misurazione annuale degli stessi indicatori per monitorare i risultati conseguiti. Inoltre, il Piano é coerente con il sistema di obiettivi ed indicatori adottati da ciascuna amministrazione ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

Come precisato un 10% della performance organizzativa riguarda i risultati raggiunti dal Singolo Settore, in termini di razionalizzazione delle spese per giungere a livelli di benchmarking ottenuti da un'analisi comparata in comuni della medesima ampiezza. Gli obiettivi di performance di settore, in considerazione della grave crisi finanziaria, sono pertanto i seguenti:

- Settore Gestione Risorse: riduzione strutturale delle spese del personale sulla base della spesa media procapite da verificarsi in fase di conto consuntivo sulla base di una programmazione formalmente approvata dall'organo esecutivo (personale); rispetto dei tempi dei nuovi adempimenti previsti in ambito finanziario sulla negoziazione dei mutui; predisposizione del Piano Finanziario della gestione rifiuti previsto secondo le indicazioni ARERA e alle disposizioni legislative;
- Settore Governance : razionalizzazione delle spese per consumi da utenze (energia elettrica; gas; acqua) di propria competenza; realizzazione delle entrate da vendita degli immobili; formale approvazione dell'inventario dei beni immobili e mobili; razionalizzazione delle spese previste nel PEG di competenza;
- Settore Welfare: in considerazione dell'incidenza delle spese del Settore risulta fondamentale una razionalizzazione delle spese di competenza del Comune da realizzarsi attraverso le seguenti azioni: a) razionalizzazione delle spese per i servizi a domanda individuale secondo le indicazioni previste nel piano di rientro da disavanzo; b) razionalizzazione delle spese riferite ai contributi a carico dell'ente; c) razionalizzazione delle spese previste nel bilancio di previsione per tutti i servizi gestiti. Particolare cura dovrà essere posta in termini di entrate verificando che gli incassi siano conformi agli accertamenti, con obbligo di indicare per ogni spesa le fonte di finanziamento della parte in entrata;
- Polizia Locale: particolare cura dovrà essere posta all'effettivo accertamento delle entrate stanziare in bilancio sia in termini di accertamento che di miglioramento in termini di incassi; razionalizzazione delle spese mediante specifica indicazione rispetto a quelle stanziare nel PEG;
- Settore Lavori Pubblici e manutenzioni: razionalizzazione delle spese per consumi da utenze (energia elettrica; gas; acqua); recupero delle anticipazioni di tesoreria mediante predisposizione di decreti

ingiuntivi e rendicontazione delle opere pubbliche in sospeso; predisposizione dei cronoprogrammi dei lavori pubblici e predisposizione del nuovo schema della programmazione delle opere pubbliche e delle forniture di beni e servizi adottati con il decreto n. 14/2018 del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti (Corte dei conti, Sezione Autonomie deliberazione n.8/2018); corretta determinazione del Fondo pluriennale vincolato di parte capitale;

- Settore Urbanistica: potenziamento delle entrate in conto capitale (oneri di urbanizzazione e condoni edilizi) mediante accertamenti di entrate ed incassi delle stesse in conformità ai valori iscritti nel bilancio di previsione 2020; conclusione delle attività di pianificazione urbanistica e regolamento edilizio;
- Segreteria generale, avvocatura e servizi CED: ricognizione analitica delle cause pendenti e della probabilità di soccombenza; razionalizzazione delle spese informatiche e di telecomunicazione per giungere all'obiettivo di benchmarking inserito quale spesa nel bilancio di previsione; razionalizzazione delle spese di propria competenza.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per la performance individuale pari all'80% delle risorse stanziare nel fondo per la performance individuale, sarà distribuita a seguito della certificazione da parte dei dirigenti della realizzazione degli obiettivi stabiliti, nel piano della performance approvato dalla Giunta Comunale, mentre un 20% di tali risorse saranno collegate al raggiungimento degli obiettivi individuali da parte dei dirigenti. La certificazione del raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti si riflette, pertanto, a cascata sulla produttività individuale del proprio personale sia titolare di posizione organizzativa che dell'ufficio o settore di appartenenza, previa valutazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, cui spetterà almeno un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi.

Si precisa come nel regolamento di contabilità vi sarà assenza nella distribuzione della retribuzione di risultato, in caso di mancata formalizzazione della permanenza dei residui passivi e attivi certificati dal dirigente entro la data del 28/02/2020, ovvero in caso di importi parzialmente certificati dovrà tenersi conto di una riduzione proporzionale della retribuzione del personale dirigenziale inadempiente, anche per gli anni 2020-2022, l'OIV dovrà verificare, sulla base della comunicazione inviata dal dirigente del Settore Gestione Risorse (Al Consiglio Comunale, alla Giunta Comunale, ai revisori dei conti e allo stesso OIV), i dirigenti inadempienti all'obbligo previsto dal citato regolamento stabilito dal Consiglio Comunale. Spetta, inoltre, all'OIV la verifica delle seguenti responsabilità dirigenziali da tenere conto quale analisi preliminare per la loro valutazione, fino ad azzerarla in caso di evidenti e/o ripetute violazioni:

- a) il d.l. n. 174/2012, sulle regole che presiedono ai controlli interni, ha previsto che i report periodici sugli esiti del controllo di regolarità amministrativa siano trasmessi, oltre che agli amministratori, ai dirigenti ed ai revisori dei conti, anche agli organismi di valutazione, che ne devono tenere conto nella propria attività;
- b) assunzioni flessibili, con specifico riferimento al tetto di spesa, alle motivazioni, alle procedure di selezione ed alle proroghe e rinnovi;
- c) verifica della coerenza delle pubblicazioni da parte dei dirigenti sugli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii.;
- d) verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 14 ter, comma 6 bis, della legge n. 241/1990, in caso di mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento;
- e) rispetto delle disposizioni di cui alla legge n. 190/2012 in caso di mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.

Tenuto conto delle attività di verifica da parte dell'OIV, sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative a cascata che abbiano contribuito alla violazione delle disposizioni sopra indicate, con decurtazione da un minimo del 20% fino ad un

massimo del 100% della retribuzione di risultato, gli obiettivi strategici ed individuali nel triennio 2020-2022 sono rappresentati dalla tabella seguente:

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E INDIVIDUALI PERIODO 2020-2022

	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
	Razionalizzazione delle spese, recupero entrate e rispetto tempi medi di pagamento	Valori di bechmarking o nei settori in cui le spese siano particolarmente importanti Attivazione puntuale delle procedure per il recupero dei residui attivi e delle quote di competenza.	Valori di bechmarking o razionalizzazione delle previste nel piano di rientro	15		
	Obiettivi anticorruzione e trasparenza Piano e	Rispetto controlli e verifiche inserite per ciascun Settore nel piano anticorruzione e trasparenza 2020-2022	Rispetto dei tempi e tempestività nella pubblicazione dei risultati	15		
	Equilibri di bilancio	Obbligatoria verifica da parte dei dirigenti della copertura finanziaria della spesa da indicare nelle determine	Rispetto degli equilibri di bilancio e di cassa	15		
	Accertamento entrate ed incassi	L'accertamento delle entrate dovrà essere conforme ai principi contabili, gli incassi dovranno essere monitorati con cadenza periodica	Copertura delle spese sugli incassi accertati	15		
	Attivazione e verifica del Piano della performance di Settore	Attivazione del piano della performance, definizione obiettivi individuali e organizzativi	Almeno n. 8 obiettivi	5		
	Differenziazione dei giudizi di valutazione al proprio personale dipendente	Scarto quadratico medio	Indicatore maggiore di 8	5		
	Valutazione prestazioni effettuate dal Sindaco	Osservanza delle direttive dell'Organo politico	Rispetto dei tempi	5		
	Autovalutazione del dirigente (competenze e comportamenti organizzativi)			25		
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

Per quanto riguarda il calcolo della **Deviazione Standard** o **Scarto Quadratico Medio**, il cui simbolo è identificato con la lettera greca σ (sigma), restituisce la distanza media dei dati dalla media degli stessi, la formula è la seguente (in excel la formula usata è DEV.ST.POP(val1, val2...)):

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

Per quanto concerne la concreta verifica e valutazione dell'obiettivo riferito al primo anno, il cui valore deve essere superiore a 6, si faccia il seguente esempio di valutazione effettuata su 5 persone:

Valutazione 1= 100; Valutazione 2= 100; Valutazione 3= 90; Valutazione 4= 90; Valutazione 5= 84. Lo scarto quadratico medio risulta pari a 6,273 maggiore di 6. Se l'ultima valutazione fosse pari a 78 (anziché 84) lo scarto quadratico medio sarebbe stato pari a 8,139, tale valore sarebbe maggiore dell'obiettivo previsto per l'ultimo anno.

Si precisa come i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa ed il personale dei livelli avranno una valutazione del 20% sulla base della performance complessiva di ente e di settore, restando in capo ai dirigenti una performance organizzativa ed individuale pari all'80% delle risorse disponibili che sarà erogata a fronte della valutazione da parte dell'OIV. Il 20% della performance organizzativa di ente sarà certificata, sulla base dei dati ottenuti a consuntivo, tenuto conto della rilevanza degli scostamenti rispetto all'obiettivo di miglioramento raggiunto nell'anno 2020. Ai titolari di posizione organizzativa, oltre al 20% della performance complessiva di ente e di settore, avranno a disposizione il restante 70% delle risorse che saranno distribuite dal dirigente sulla base degli obiettivi loro formulati contenuti nel piano della performance approvato dalla Giunta Comunale, mentre il 10% sarà distribuito a seguito della verifica dei risultati dei dirigenti. Per il restante personale dei livelli oltre al 20% della performance organizzativa di ente e di settore, sarà distribuita la performance organizzativa nel limite dell'80% delle risorse e la performance individuale nel limite dell'90% delle risorse disponibili mentre il restante 10% sarà distribuito solo a seguito della valutazione da parte dell'OIV del dirigente. La tabella che segue mostra le modalità della distribuzione delle retribuzioni di risultato e di produttività al personale e la competenza del soggetto alla loro distribuzione:

	Retribuzione di risultato		Salario accessorio		Data erogazione
	Dirigenti	Posizioni organizzative	Performance organizzativa	Performance individuale	
Valore Performance di ente	10%	10%	10%		Dopo approvazione conto consuntivo
Valore performance di Settore	10%	10%	10%		Dopo approvazione conto consuntivo
Piano obiettivi dirigenti	80%	10%		10%	Dopo approvazione conto consuntivo
Piano della performance/obiettivi		70%	80%	90%	Dopo approvazione conto consuntivo
Valutatore	OIV	Dirigente	Dirigente	Dirigente	

Autovalutazione del Dirigente (Comportamenti organizzativi e competenze)

La struttura è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative del dirigente impiegate per il raggiungimento dei risultati. Il dirigente dovrà, quindi, descrivere i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere nell'anno oggetto di valutazione con riferimento ai seguenti quattro parametri, riportati ciascuno in una delle Sezioni, da A a D

Sezione A –PIANIFICAZIONE E GESTIONE

Pianificazione e programmazione delle attività; gestione per progetti; impiego delle risorse finanziarie, strumentali e tecnologiche; verifica dei risultati; rispetto delle regole.

Descrizione delle modalità poste in essere per ottenere i risultati in relazione agli obiettivi programmati e alle attività svolte, con particolare riferimento a:

1. pianificazione e programmazione delle attività e determinazione delle priorità;
2. impiego delle risorse strumentali e tecnologiche;

3. impiego delle eventuali risorse finanziarie, esercizio dei poteri di spesa, e realizzazione di economie di gestione;
4. eventuali progetti (piani di azione, tempi e fasi di esecuzione, verifiche periodiche dello stato di avanzamento, ecc.);

- adozione di criteri di verifica dei risultati e/o di indicatori di misurazione;
- gestione di emergenze ed altre situazioni non preventivamente pianificate.

Direzione, responsabilizzazione e sviluppo professionale dei collaboratori; valorizzazione, formazione e motivazione delle risorse umane; interventi sul clima organizzativo.

Descrizione delle modalità di direzione e gestione delle risorse umane, assegnate all'unità organizzativa o comunque destinate a specifici obiettivi o attività affidati alla responsabilità del dirigente, con particolare riferimento a:

- criteri e modalità operative di impiego del personale;
- modalità utilizzate per la verifica periodica dell'assolvimento delle disposizioni impartite e dei compiti assegnati;
- interventi formativi e di sviluppo professionale del personale;
- iniziative intraprese per:
 - a) accrescere la capacità di risposta e la polifunzionalità degli operatori;
 - b) orientare l'unità organizzativa alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento continuo della qualità del servizio;
 - c) accrescere la motivazione e la responsabilizzazione del personale in relazione ai risultati attesi ed assicurarne il coinvolgimento sugli obiettivi;
 - d) valorizzare le risorse umane con un adeguato impiego delle loro capacità e competenze professionali;
 - e) sviluppare le strategie attraverso valori condivisi;
 - f) migliorare la qualità del clima organizzativo, delle relazioni interpersonali e dell'ambiente di lavoro.

Sezione C - COMUNICAZIONE E COOPERAZIONE

Comunicazione interna ed esterna; cooperazione interfunzionale; analisi di contesto e cooperazione interistituzionale; orientamento all'utente e customer satisfaction.

Descrizione delle iniziative adottate dal dirigente per favorire e migliorare la comunicazione, la capacità di cooperazione interfunzionale e interistituzionale e l'orientamento al cliente interno e/o esterno della propria unità organizzativa, con particolare riferimento a:

- modalità organizzative adottate per lo scambio di informazioni e l'attivazione di flussi permanenti di dati tra enti, amministrazioni ed uffici diversi;
- indagini di customer satisfaction ed altri strumenti per l'ascolto delle esigenze e la rilevazione del livello di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna;
- attivazione, sviluppo e mantenimento **di reti interfunzionali e interistituzionali**;
- integrazione delle attività operative della propria unità organizzativa con quelle di altre strutture dell'Amministrazione;
- cooperazione con altri enti, amministrazioni e soggetti pubblici e privati per il raggiungimento di obiettivi comuni, con particolare riferimento alle modalità del coinvolgimento ed alle soluzioni proposte o adottate;
- partecipazione a programmi e progetti in partnership con altri enti, amministrazioni e soggetti pubblici e/o privati.

Sezione D – ORGANIZZAZIONE ED INNOVAZIONE

Innovazione organizzativa, gestionale e/o tecnologica; reingegnerizzazione dei processi di lavoro; miglioramento continuo; progetti innovativi; gestione del cambiamento; benchmarking.

Descrizione degli interventi del dirigente volti all'implementazione di innovazioni organizzative, gestionali e/o tecnologiche, con particolare riferimento a:

- *ripensamento e riprogettazione dei processi di lavoro;*
- *svolgimento di riunioni di miglioramento continuo ed eventuali risultati;*
- *introduzione di modalità innovative di gestione;*

- *realizzazione e gestione di progetti innovativi;*
- *gestione del cambiamento organizzativo;*
- *erogazione di servizi in rete ed altre modalità innovative di utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche;*
- *apprendimento, introduzione e diffusione di nuove capacità e competenze professionali;*

b) struttura della retribuzione di posizione e di risultato e fondo

Pur restando ferma la deliberazione di Giunta Comunale n.261 del 16/05/2009 in merito alle pesature delle posizioni dirigenziali, allo stato attuale i dirigenti sono collocati in due fasce a cui corrisponde la seguente retribuzione di posizione:

1^ fascia - € 38.905,36;

2^ fascia - € 36.839,53.

L'indennità di risultato massima attribuibile, sulla base delle risorse disponibili, non può superare il 33% della retribuzione di posizione.

Il totale delle risorse fisse nell'anno 2020 per il fondo della dirigenza era pari ad € 302.434,00

Il totale delle risorse variabili, sempre per l'anno 2018, sono pari ad € 4.030,00

Precisati i contenuti del fondo per l'anno 2020, il fondo complessivo per l'anno 2020 risulta pari ad € 306.464, di cui € 302.434 per risorse stabili ed € 4.030 di risorse variabili.

Risultati attesi

Per l'anno 2020 l'amministrazione ha posto particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi. Va precisato che dall'anno 2020 assumono carattere strategico le seguenti azioni:

- rispetto degli obiettivi intermedi del piano di riequilibrio finanziario, avuto riguardo: a) riduzione delle prestazioni di servizi in misura non inferiore al 10% nel triennio 2013-2015; b) riduzione del 25% delle spese per trasferimenti a carico dell'amministrazione nel triennio 2013-2015; c) negoziazione dei debiti fuori bilancio inseriti nel piano di riequilibrio; d) negoziazione dei debiti pregressi per le cause esterne con i professionisti, nel limite indicato nel piano di riequilibrio; e) raggiungimento di una contribuzione massima del 36% dei servizi a domanda individuale e copertura integrale del servizio raccolta e smaltimento rifiuti;
- rispetto dei tempi medi di pagamento ai sensi delle disposizioni di cui all'art.41 del d.l.66/;
- rispetto delle scadenze in termini di trasparenza dei dati e delle informazioni.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla stipula dell'accordo annuale del contratto integrativo 2019 ed ha il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. L'ambito di intervento degli effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è la gestione del Fondo così come individuato dal CCNL di riferimento.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate è pari a complessivi € 316.751.

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Trattasi dell'importo consolidato costituito dalle seguenti voci :

CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.A	84.482
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.D	3.357
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.G	9.161
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 2	3.223
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 3	206.115
Riduzione stabile org. Dirig. (CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 5)	10.396
CCNL 12/02/2002 ART.1 C3, LETT. E	- 33.570
CCNL 12/02/2002 ART.1 C6	13.428
CCNL 22/2/06 ART.23,COMMA 1 (520 Euro Retrib. Pos.)	5.200
CCNL 22/2/06 ART.23,COMMA 3 (1,66% Pos. E Ris.)	5.056
CCNL 14/05/2007 art.4 com.1 (1,144 Euro Retr. Pos. E ris. Ric.)	10.296
CCNL 14/05/2007 art.4 com.2 (1,144 Euro Retr. Pos. e ris. non ric.)	
CCNL 14/05/2007 art.4 com.4 (0,89% pos. e ris.)	4.083
CCCNL 22,02,10 Art.16 c.1(478,40 Euro Retr. Pos. E Ris.)	3.827
CCNL 22,02,10 Art.16 c.2	
CCNL 03/08/2010 art.5 comma 1 (611,00 Euro Retr.pos.e ris. Ric.)	4.277
Riduzione fondo	-26.897
TOTALE	302.434

Il sopra citato fondo è stato costituito in ottemperanza delle disposizioni e le regole stabilite dall'art.26 del CCNL 23/12/1999 e ss.mm.ii. ed in particolare entrando nel dettaglio delle singole voci ed includendo anche le risorse variabili si ottiene la tabella seguente:

	a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996 e del CCNL del 27 febbraio 1997;	84.481,65
	d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale	3.356,97
	g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10 aprile 1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27	9.161,00
	CCNL 12/02/2002 a) Art.1 comma 3 riduzione € 3.356,97*10= 33.569,70	-33.569,70
	CCNL 12/02/2002 a) Art.1 comma 6 e Art.26 comma 5 CCNL 23/12/99	13.427,88
C.C.N.L. 23.12.1999 ART. 26	2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.	3.222,70
	3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.....	206.115,00
	4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere reintegrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio...	
	5. Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali per la riduzione di posti dirigenziali	9.161,00
C.C.N.L. 22.02.06 art.23	1. Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	5.200,00
	3. A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.	5.056,51
CCN. 14.05.2007 art.4	1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.	10.296,00
	2. Gli enti...possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data	
	4. A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.	4.083,00
CCN. 22/02/2010 art.16	1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di € 478,40 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.	3.827,00
	2. Gli enti...possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data	
	4.1. A decorrere dal 01.01.2007 la retribuzione di posizione e di risultato è incrementata nella misura pari all'1,39% del monte salari 2005	8.033,00
	4.2. A decorrere dal 31.12.2007 la retribuzione di posizione e di risultato è incrementata nella misura ulteriore del 0,39% del monte salari 2005	2.253,99

	Art.17 CCNL 19/11/2009 – comma 2 – incremento pari all'1% del monte salari 2005 per il solo anno 2008	
CCN. 03/08/2010 art.5	1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2009 è incrementato di € 611,00 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.	4.277,00
	2. Gli enti...possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data	
	4. A decorrere dal 01.01.2009 la retribuzione di posizione e di risultato è incrementata nella misura pari all'0,73% del monte salari 2007	4.030,21
Somme anno precedente e non utilizzate	Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	
D.L.78/10 e legge di stabilità 2016	Riduzione del fondo a seguito della riduzione media delle posizioni dirigenziali coperte nell'anno di riferimento rispetto alla media dei dirigenti presenti nell'anno 2010. A partire dall'anno 2016 il fondo deve diminuire in modo proporzionale al personale presente, confrontando la semisomma rispetto al personale dell'anno precedente aumentato della quota assumibile (pari al 25% delle cessazioni)	-26.897,00
Riduzione e fondo	Riduzione fondo per eccessivo disavanzo	-10.287,00
TOTALE DI COMPETENZA ANNO 2020		306.464
Importo totale del fondo iscritto nel bilancio 2020		306.464

- III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non abbiano carattere di certezza e stabilità. Gli importi inseriti in dettaglio sono i seguenti:

Altre risorse CCNL 22,02,10	===
CCNL 03/08/2010 art.5 comma 4	4.030
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono la consistenza del fondo. Le nuove disposizioni legislative di cui al d.lgs.75/2017 prevedono esclusivamente il non superamento del fondo anche dirigenziale rispetto ai valori dell'anno 2016 che a sua volta non poteva essere superiore a quello del 2015.

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione, L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 302.434;
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione, L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 4.030 ;
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione, il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 306.464 quale somma delle risorse fisse e variabili.

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

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

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *retribuzione di posizione*: sono inserite le risorse del fondo tali da poter remunerare le posizioni dirigenziali presenti nell'ente sulla base delle pesature e delle fasce approvate, l'importo inserito è pari ad € 230.795;
2. *retribuzione di risultato*: è stata inserita la voce relativa alla retribuzione di risultato dei dirigenti presenti l'importo disponibile è pari ad € 75.669 ossia non inferiore al 15% dell'importo totale del fondo;

La tabella che segue mostra le risorse secondo l'accordo annuale:

CCNL 23/12/99 ART.27: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	230.795
CCNL 23/12/99 ART.28: RETRIBUZIONE DI RISULTATO	75.669
TOTALE	306.464

3. *compensi previsti da specifiche disposizioni di legge*: in ragione del principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale ed anche a seguito del d.l.90/2014, in questa voce non è stato inserito nulla.

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate con il contratto decentrato integrativo quale accordo economico per l'anno 2019.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non risultano poste ancora da contrattare.

III. 2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Sulla base delle sopra evidenziate utilizzazioni la composizione delle poste di destinazione del fondo sono le seguenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo sono pari a complessivi € 306.464 (sezione III.2.1);
- b) Totale destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto e finanziate con la corrispondente parte di Entrata del Fondo di parte variabile o fissa pari a complessivi € ==,;
- c) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sono pari complessivamente ad € === (totale della sezione III.2.2);
- d) Non esistono risorse ancora da regolare (come da sezione III.2.3);
- e) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti pari a complessivi € 306.464, importo questo coincidente con quanto esposto nella Sezione IV - Modulo I (Costituzione del Fondo) .

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non esistono poste collocate al di fuori del fondo.

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In tale sezione vengono certificati il rispetto dei seguenti tre 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.

Il totale della destinazione di utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa risulta pari ad € 302.434, a copertura dei quali risultano risorse fisse e continuative pari a complessivi € 269.764 (ottenuto sommando alla retribuzione di posizione almeno il 15% della retribuzione di risultato), il grado di copertura della destinazione sull'utilizzo delle risorse vincolate e/o storiche risulta pari al 89,2%.

B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Come precisato nella parte illustrativa dell'articolato del contratto decentrato integrativo, il sistema di misurazione e valutazione prevede esplicitamente che i dirigenti operino una differenziazione dei giudizi nei confronti del personale ad essi assegnato il cui calcolo matematico (Scarto quadratico medio) anche per l'anno 2020 prevede un valore non inferiore a 8, considerando che tale livello rappresenta obiettivo rilevante per tutti i dirigenti. Al fine di validare tale differenziazione si precisa che il risultato è stato pienamente raggiunto per l'anno 2019 sia a livello complessivo che quasi ovunque per i singoli Settori in cui è diviso l'ente.

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

Non applicabile.

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

La tabella che segue mostra la differenza in termini di costituzione del fondo per l'anno 2016 e verifica le differenze rispetto all'anno precedente.

Tabella costituzione del fondo - variazione anno 2013 - 2012

	Anno 2019	Anno 2020	Differenza
Totale fondo risorse fisse	302.434	302.434	==
Totale fondo risorse variabili	14.317	4.0307	- 10.287
TOTALE (a)	316.751	306.464	- 10.287
Componenti esclusi			
Incentivi progettazione	==	==	==
TOTALE somme sterilizzate (b)	==	==	==
TOTALE LIMITE FONDO(a-b)	316.751	306.464	- 10.287

Il fondo anno 2020 conferma una riduzione del 3,25% rispetto all'anno 2019 dovuta a recupero del disavanzo di ente che ha imposto una riduzione del salario accessorio del personale dei livelli e dirigenziale.

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

In merito ai limiti di spesa si evidenzia le seguenti attività di coerenza:

- Il totale delle risorse fisse costituite nell'anno 2020 sono pari ad € 302.434 che rappresenta il limite di spesa destinate alla copertura delle utilizzazioni avente caratteristica di certezza e stabilità, risorse queste quantificate in complessivi € 269.764 (pari al valore della retribuzione di posizione € 229.299 corrisposta ai dirigenti e la retribuzione di risultato minima richiesta dal contratto pari al 15% ossia € 40.465);
- Il totale delle risorse con vincolo di destinazione sono pari a complessivi € == per importi sterilizzati nel fondo.

III.4.1 - 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

Il sistema contabile in uso dell'amministrazione individua l'importo nel bilancio 2020 del Fondo pari a complessivi € 306.464. Il Settore gestione risorse procede all'imputazione delle spese secondo i limiti evidenziati nei singoli sottoconti di spesa, al fine di determinare a consuntivo correttamente le risorse eventualmente disponibili o, se del caso, procedere nei limiti dello stanziamento complessivo ad opportune variazioni di PEG durante l'anno.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Non sono state sottratte per l'anno 2020 le risorse per assenze per malattia consuntivate in quanto non risultano assenze da parte dei dirigenti a cui è collegata la riduzione.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La copertura economica del fondo è assicurata all'interno delle poste di bilancio di previsione.

I contributi previdenziali a carico dell'amministrazione delle poste del fondo, nonché gli oneri fiscali (IRAP) sono correttamente contabilizzati nelle relative poste di bilancio, espressamente individuate per il salario accessorio.

Il Responsabile del servizio Personale

Dott.ssa Valeria Nichilo'

IL DIRIGENTE

Dott. Vincenzo Giannotti

Allegato 1

COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - ANNO 2020

TABELLA 15 - RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

MACROCATEGORIA : DIRIGENTI

Costituzione fondi per la contrattazione integrativa(*)			Destinazione fondi per la contrattazione integrativa (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse fisse					
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.A	F400	84.482	Retribuzione di posizione - vincolata	U441	0
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.D	F403	3.357	Retribuzione di risultato - vincolata	U442	0
CCNL 23/12/99 ART.26, C.1 LETT.G	F406	9.161	Totale destinazioni accordo annuale utilizzo		0
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 2	F408	3.223			
CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 3	F942	206.115	CCNL 23/12/99 ART.27: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	U439	230.795
Riduzione stabile org. Dirig. (CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 5)	F411	10.396	CCNL 23/12/99 ART.28: RETRIBUZIONE DI RISULTATO	U440	75.669
CCNL 12/02/2002 ART.1 C3, LETT. E	F934	-33.570	Incent.progettazione (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	U443	0
CCNL 12/02/2002 ART.1 C6		13.428	Rec. Ev. ICI (Art.3 C57 L. 662/96 Art.59 C1 L. P) DLGS 446/97	U444	
CCNL 22/2/06 ART.23,COMMA 1 (520 Euro Retrib. Pos.)	F935	5.200	Totale destinazioni vincolate/storiche		306.464
CCNL 22/2/06 ART.23,COMMA 3 (1,66% Pos. E Ris.)	F936	5.056			
CCNL 14/05/2007 art.4 com.1 (1,144 Euro Retr. Pos. E ris. Ric.)	F937	10.296			
CCNL 14/05/2007 art.4 com.2 (1,144 Euro Retr. Pos. e ris. non ric.)	F938		Code contrattuali		
CCNL 14/05/2007 art.4 com.4 (0,89% pos. e ris.)	F939	4.083	Importi ancora da contrattare	U994	0
CCCNL 22,02,10 Art.16 c.1(478,40 Euro Retr. Pos. E Ris.)	F940	3.827	Totale code contrattuali		0
CCNL 22,02,10 Art.16 c.2	F941				
CCNL 03/08/2010 art.5 comma 1 (611,00 Euro Retr.pos.e ris. Ric.)		4.277			
CCNL 03/08/2010 art.5 comma 2 (611,00 Euro Retr.pos.e ris.non ric.)					
Altre risorse fisse	F998				
Riduzione fondo		-26.897			
Totale risorse fisse		302.434			
Risorse variabili					
Riduzioni del Fondo	F993	- 10287			
Altre risorse CCNL 22,02,10	F995	10.287			
Quote per la progettazione (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	0			
Spec. disp.di legge (ART. 26 C. 1 L. E) CCNL 23.12.99)	F404				
CCNL 03/08/2010 art.5 comma 4		4.030			
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	F999				
Totale risorse variabili		4.030			
TOTALE		306.464	TOTALE		306.464

(*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro