

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

FONDO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2016

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01

(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n.25,
nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

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 2015 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 modo definitivo l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata dal Dirigente del Settore Risorse umane con la determinazione n. 2721 del 21/11/2016, con presa d'atto da parte della Giunta Comunale, acquisito il 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.

In merito al fondo delle risorse decentrate si è tenuto conto, secondo le disposizioni della legge di stabilità 2016 e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato 23/03/2016 n.12, della suddivisione del personale assumibile con ripartizione tra personale dei livelli (n.2,5 dipendenti) e personale dirigenziale (0,25 dirigenti). Le capacità assunzionali, certificate dalla stessa Commissione di Stabilità degli enti locali, sono state pari ad € 116.109,00 compatibile con la suddivisione della citata ripartizione del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

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 2016 sottoscritta in data _____
Periodo temporale di vigenza		01/01/2016 al 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica :</p> <p>Presidente : Segretario Generale</p> <p>Componente: Dirigente Settore Risorse</p> <p>Componente: Dirigente Settore Governance</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</u></p> <p>CGIL, CISL, UIL, DICCAP/SULPM e RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie :</u></p> <p>CGIL.....</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzazione fondo delle risorse decentrate anno 2016
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 in data <u>3/11/2016</u> .
	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 2015, mentre per l'anno 2016 si dovrà attendere la chiusura del conto consuntivo	
● Eventuali osservazioni: La relazione sulla performance relativa all'anno 2016 sarà effettuata entro il 30/06/2017 e dovrà essere valicata dall'O.I.V. entro il 15/09/2015, secondo le indicazioni dell'A.N.AC.		

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 nuovo 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.

In merito agli obiettivi indicati ai dirigenti, considerati strategici e rilevanti, la Giunta Comunale in sede di approvazione del PEG, ha approvato anche il seguente piano degli obiettivi per l'anno 2016:

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1	Procedura di riequilibrio finanziario	Rispetto parametri piano di riequilibrio finanziario e della deliberazione di G.C. n.66/2015	Valori non inferiori al piano e alle direttive vincolanti della G.C.	15		
2	Recupero risorse entrate e rispetto tempi medi di pagamento	Attivazione puntuale delle procedure per il recupero dei residui attivi e delle quote di competenza.	Verifica velocità di riscossione rispetto all'anno precedente Tempi medi di pagamento inferiori a quelli del d.l.66/2014	15		
3	Equilibri di bilancio	Obbligatoria verifica dei vincoli dei vincoli finanziari, sia di cassa che di competenza	Rispetto degli equilibri di bilancio	15		
4	Formalizzazione del DUP da parte di ogni Settore	Qualità delle informazioni inviate conformi alle disposizioni legislative	Entro il 10/07/2016	15		
5	Attivazione e verifica del Piano della performance di Settore	Attivazione del piano della performance, definizione obiettivi individuali e organizzativi	Almeno n.8 obiettivi	5		
6	Differenziazione dei giudizi di valutazione al proprio personale dipendente	Scarto quadratico medio	Indicatore maggiore di 8	5		
7	Valutazione prestazioni effettuate dal Sindaco	Osservanza delle direttive dell'Organo politico	Rispetto dei tempi	5		
8	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.

I dirigenti sono valutati per il 75% in relazione agli obiettivi strategici ed operativi annuali, definiti con atto di Giunta Comunale, sia per il 25% per le competenze ed i comportamenti organizzativi.

Giudizio del Sindaco: La valutazione finale del punteggio da attribuire al singolo dirigente è rimessa al Sindaco, a seguito della proposta avanzata dal Nucleo o organismo di valutazione, a tal fine il Sindaco conserva una valutazione pari al 5% (cinque punti) da attribuire al dirigente sulla base dell'osservanza delle direttive allo stesso impartite dall'organo politico (sindaco, giunta o Consiglio Comunale).

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^a fascia - € 38.905,36;

2^a 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 2016 per il fondo della dirigenza era pari ad € 327.774,00

Il totale delle risorse variabili, sempre per l'anno 2016, sono pari ad € 14.317,00

Il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2010, quale base di calcolo, era pari ad € 458.653 a fronte di un numero medio di dirigenti pari a 9 (n. 10 all'01/01/2010 e n. 8 al 31.12.2010), nell'anno 2012 il numero medio di dirigenti era pari a 8 (n. 9 al 01/01/2012 e n. 7 al 31/12/2012), nell'anno 2013 il numero medio di dirigenti è pari a 7 (n. 7 al 01/01/2013 e n. 7 al 31.12.2013), nell'anno 2014 e nell'anno 2015 il numero medio dei dirigenti è restato pari a 7. Nell'anno 2015 la riduzione del fondo, ai sensi dell'art. 9 bis del D.L. 78/2010, era stata pari al -22,22% ossia - € 101.912,70. Nell'anno 2015, pertanto, a fronte di un fondo pari a € 354.761 il numero di dirigenti era pari a 7. A seguito del pensionamento e della disposizione da parte della Giunta Comunale di ridurre in via permanente la citata posizione dirigenziale, il numero dei dirigenti a regime nell'anno 2017 sarà pari a 6. A tal fine è stata approvata la nuova dotazione organica da parte della Commissione di Stabilità finanziaria degli enti in procedura di riequilibrio finanziario, nella quale il numero di dirigenti in dotazione organica risulta definitivamente pari a 6. In merito al calcolo del Fondo delle risorse decentrate dei dirigenti, secondo le disposizioni della legge di stabilità 2016, il fondo deve essere pari alla semisomma del personale presente alla data 01/01 e 31/12 degli anni successivi al 2015, aumentato del personale teorico assumibile. Considerato che il personale teorico assumibile per l'anno 2016 è pari al 25% complessivamente del personale cessato (sia parte dirigente che personale dipendente) il calcolo del fondo delle risorse decentrate dovrà ridursi dello 3,57% (pari a 7 / 6,75) della consistenza del fondo rispetto all'anno 2015. Pertanto, essendo il fondo per l'anno 2016 pari ad € 354.761,00 - 12.670,00 = 342.091,00. La riduzione è rappresentata dalla tabella seguente:

Riduzione proporzionale del fondo dirigenti (riduzione del personale)		
	2015	2016
Semi somma personale + personale assumibile	7	6,75
% riduzione		- 3,57%
Importo riduzione rispetto fondo 2010		- 12.670,00

La costituzione del fondo è stata pari ad € 342.091,00 ossia inferiore all'importo dell'anno 2015 nel rispetto della legge di stabilità 2016.

Risultati attesi

Per l'anno 2016 l'amministrazione ha posto particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi. Va precisato che nell'anno 2014 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.66/2014 (pari per l'anno 2016 ad un valore non superiore a 60 giorni);
- 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 2015 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, si fa presente che a seguito della soppressione di un posto dirigenziale (per un totale di n.3 dirigenti in meno rispetto a quelli previsti nell'anno 2010) veniva quantificato il fondo delle risorse decentrate in complessivi € 361.761..

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	227.798
Riduzione stabile org. Dirig. (CCNL 23/12/99 ART.26, COMMA 5)	7.797
CCNL 12/02/2002 ART.1 C3, LETT. E	- 33.570
CCNL 12/02/2002 ART.1 C6	10.071
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
CCNL 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	-17.284
TOTALE	327.774

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, comm.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	10.070,91
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.....	227.798,00
	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	7.797,00
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)	-17.284,00
TOTALE DI COMPETENZA ANNO 2016		342.091,00
Importo totale del fondo iscritto nel bilancio 2016		342.091,00

- 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	10.287
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. La legge di stabilità 2016 ha precisato che la riduzione del fondo, anche di quello della dirigenza, è ridotto in modo proporzionale al personale presente rispetto all'anno mediante il calcolo della semisomma, alla quale si aggiunge la percentuale del personale assumibile pari al 25% delle cessazioni. Il numero medio dei dirigenti nel 2015 era pari a 7 mentre la media dei dirigenti presenti nel 2016 è pari a 6,5 ai quali si aggiunge la percentuale del 0,25, ottenendo una media pari a 6,75. La riduzione del fondo è, pertanto, pari a € 354.761 (anno 2012) / 7x6,75 = € 342.091, ovvero con una riduzione pari ad € 12.670 la quale è stata sottratta alla consistenza dell'art.26, comma 3, CCNL 23/12/99 in considerazione del suo incremento all'epoca effettuato anche in base all'incremento del numero di dirigenti in dotazione organica (vedi parere ARAN). La decurtazione del fondo, pertanto, è restata la stessa dell'anno 2015 pari ad € -17.284,00.

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 € 345.058, che al netto della decurtazione quantificata nella sezione III.1.3 in € 17.284, risulta pari ad € 327.774;
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione, l'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 14.317 ;
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione, il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 342.091 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 € 257.821;
2. *retribuzione di risultato*: è stata inserita la voce relativa alla retribuzione di risultato dei dirigenti presenti l'importo disponibile è pari ad € 84.270 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	257.821
CCNL 23/12/99 ART.28: RETRIBUZIONE DI RISULTATO	84.270
TOTALE	342.091

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 2016. In considerazione della cessazione di un dirigente l'importo è stato calcolato quale riduzione sia di quella della posizione che del risultato.

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 € 342.091 (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 € 342.091, 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 € 327.774, a copertura dei quali risultano risorse fisse e continuative pari a complessivi € 303.320 (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 92,54%.

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 2016 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 2015 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 2016	Anno 2015	Differenza	Anno 2010
Totale fondo risorse fisse	327.774	340.444	-12.670	451.185
Totale fondo risorse variabili	14.317	14.317	==	7.478
TOTALE (a)	354.761	354.761	==	458.653
Componenti esclusi				
Incentivi progettazione	==	==	==	0
TOTALE somme sterilizzate (b)	==	==	==	0
TOTALE LIMITE FONDO(a-b)	354.761	354.761	-12.670	458.653

Il fondo anno 2016 conferma la riduzione del 3,57% rispetto all'anno 2015.

Per quanto riguarda l'utilizzazione del fondo, quale accordo decentrato, la tabella che segue ne mostra la variazione. La variazione è effettuata al netto delle somme sterilizzate in quanto già presenti nella parte entrata e compiutamente dettagliate e spiegate.

Utilizzo Risorse fisse	Anno 2016	Anno 2015	Differenza	Anno 2010
Retribuzione di posizione	257.206	268.206	-10.385	378.724
Retribuzione di risultato	84.270	86.555	-2.285	109.687
TOTALE RISORSE FISSE	342.091	354.761	-12.670	488.411

La parte significativa della diminuzione verificatasi nelle risorse fisse è dovuta essenzialmente alla soppressione dei posti dirigenziali.

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 2016 sono pari ad € 327.774 che rappresenta il limite di spesa destinate alla copertura delle utilizzazioni avente caratteristica di certezza e stabilità, risorse queste quantificate in complessivi € 303.321 (pari al valore della retribuzione di posizione € 257.821 e la retribuzione di risultato minima richiesta dal contratto pari al 15% ossia € 45.500);
- Il totale delle risorse con vincolo di destinazione sono pari a complessivi € == per importi sterilizzati nel fondo, il dettaglio della costituzione delle risorse di parte variabile e della loro corrispondente utilizzazione è pertanto la seguente:

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 2016 del Fondo pari a complessivi € 342.091. Il Settore Personale 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 2016 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, mentre nella parte entrata dei capitoli di bilancio sono iscritte le risorse inserite del bilancio (quadro economico delle opere pubbliche in merito agli incentivi della progettazione).

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 DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE

Dott. Vincenzo Giannotti

