

COMUNE DI BREDA DI PIAVE
(Provincia di Treviso)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO
2019-2021**

ANNO 2019

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

PREMESSA

L'articolo 40 del D.Lgs 30/3/2001 n. 165, al comma 3 – sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40bis comma 1 stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il M.E.F. Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore dei Conti, Servizio Ragioneria) ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere, ad uno specifico anno;
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici) - possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Struttura della relazione illustrativa

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

- *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.*
- *Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.*

Struttura della relazione tecnico-finanziaria

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

1. *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.*
2. *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.*
3. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa.*
4. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.*

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Pre-Intesa sottoscritta in data 28.11.2019 Accordo definitivo sottoscritto in data 12.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Dal Cin Stefano - Presidente • Dr.ssa Gianstella Aniska Baggio - Componente • Lorenzon Ivana – Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, CSA - RAL</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU (Zanatta Mara, Conte Roberta, Caselli Donata)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA RSU aziendale (Zanatta Mara, Conte Roberta, Caselli Donata)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA RSU aziendale (Zanatta Mara, Conte Roberta, Caselli Donata)</p>
Soggetti destinatari		Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente CCI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all' art. 7 del CCNL del comparto funzioni locali del 21/05/2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore del Conto</p> <p>Nel caso l'organo di controllo interno effettui dei rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione dell'accordo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (delibera di G.C.n. 20 del 20.02.2019)
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (delibera di G.C.n. 4 del 31.01.2018),
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all' art. 10 del D.LGS n. 33/2013 nei modi descritti al punto precedente.
		<u>La Relazione della Performance anno 2019 sarà validata dall'organismo di valutazione secondo i principi di cui all'art. 14 co. 6 del D.LGS. n. 150/2009(La relazione della Performance è stata validata coerentemente con i principi richiamati).</u>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La presente ipotesi di contratto integrativo si riferisce alla sola parte normativa della contrattazione che definisce pertanto le regole generali appositamente demandate alla contrattazione integrativa.

La parte datoriale ha agito secondo gli indirizzi dettati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 22 in data 20/02/2019.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI per il triennio 2019-2021 avendo riguardo, con riferimento alle varie indennità ivi disciplinate, a mantenere valori, di norma, molto vicini a quelli delle corrispondenti indennità disciplinate nel precedente CCDI per il triennio 2016-2018, in modo tale da non erodere eccessivamente le somme che resteranno poi a disposizione per i premi correlati alla performance individuale e organizzativa.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria - Vengono definiti: l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria del contratto. Lo stesso ha validità triennale e comunque, rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI in conformità a quanto previsto dall'art. 8 c. 7 del CCNL 21.05.2018, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Viene fatta salva la scadenza annuale dei contratti integrativi economici che stabiliscono le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Articolo 2 Verifiche dell'attuazione del contratto - Vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

Articolo 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati - Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sull'interpretazione delle norme contrattuali.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Articolo 4 Quantificazione del fondo risorse decentrate - Vengono stabiliti i principi generali in materia di costituzione del Fondo risorse decentrate.

Articolo 5 utilizzo del fondo risorse decentrate - Vengono descritti gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate. Eventuali risorse variabili presenti, tranne quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, devono essere destinate alla performance individuale per almeno il 30%.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Articolo 6 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie - Vengono stabiliti i principi generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse. Le risorse destinate al salario accessorio devono essere correlate alle caratteristiche quantitative e qualitative dei servizi erogati e agli obiettivi dell'Amministrazione; devono inoltre tener conto delle risorse umane disponibili e della necessità della loro valorizzazione. Vengono inoltre ribaditi i principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, meritocrazia e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. La premialità deve essere sempre ricondotta a un concreto vantaggio per l'Ente in termini di valore aggiunto alle proprie funzioni istituzionali e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni. La performance, che si distingue in organizzativa e individuale, è rilevata tenendo conto degli obiettivi assegnati, dei risultati raggiunti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente. In applicazione del principio di differenziazione del merito alla performance individuale viene destinata la quota pari al 70% delle risorse destinate alla performance.

Articolo 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale - Viene stabilita la disciplina di dettaglio relativa alla ripartizione delle risorse secondo il meccanismo del peso potenziale attribuito ad ogni categoria economica e dei correttivi apportati in considerazione di particolari situazioni quali part-time – periodi di assegnazione inferiori all'anno, assenze, distacchi, comandi etc.. Viene inoltre stabilita la disciplina di dettaglio relativa all'erogazione del premio. La quota correlata alla performance organizzativa viene erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, mentre quella correlata alla performance individuale sarà direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

Articolo 8 Differenziazione del premio individuale - In applicazione del principio della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, viene attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al 2% del personale valutato positivamente con un punteggio di almeno 28/30.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Articolo 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa – Viene stabilito di destinare annualmente a tale titolo una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato. Si stabilisce inoltre l'abbattimento dell'indennità per compensi accessori, a' sensi art. 18 co.1 lett. h) del CCNL.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Articolo 10 Principi generali - Vengono fissati i criteri generali per la progressione economica orizzontale che si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

Articolo 11 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche – Gli stessi non prevedono alcun automatismo. Viene ribadito il principio della selettività prevedendo una quota limitata di dipendenti e stabilito che le risorse da impiegare saranno oggetto di accordo annuale. Vengono quindi disciplinati i requisiti di accesso all’istituto e la disciplina di dettaglio. In particolare; viene individuato il triennio precedente quale periodo oggetto di valutazione e previsto un sistema di armonizzazione in caso di modifica del sistema di valutazione; vengono disciplinati i casi di comando, mobilità, parità di punteggio e di scorrimento delle graduatorie; viene stabilita la decorrenza dal 1° gennaio successivo al periodo di valutazione.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Articolo 12 Principi generali – L’indennità deve essere sempre correlata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità. Non competono in caso di assenza e sono riproporzionate in caso di orario ridotto. L’individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Responsabili di area.

Articolo 13 Indennità correlata alle condizioni di lavoro - Le indennità di rischio, maneggio valori e disagio, come previsto dal CCNL 2018, sono sostituite dalla nuova indennità condizioni lavoro unica, a misura giornaliera.

Articolo 14 Indennità di servizio esterno - E’ istituita per il personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa servizi esterni di vigilanza per almeno 4 ore continuative. E’ quantificata in € 3,00 al giorno ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Articolo 15 Indennità per specifiche responsabilità – Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità definite dall’ art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 e per la determinazione dell’importo da erogare. Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che non rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti e che rilevano effettive assunzioni di specifiche responsabilità. Il Responsabile di area, competente nell’individuazione, dovrà fare riferimento a 3 specifiche responsabilità che possono essere: di struttura intermedia, gestionale o professionale. Per ognuna di esse vengono individuati 3 fattori di valutazione ai quali potrà essere assegnato un punteggio da 0 a 5. Una volta sommati i singoli punteggi, l’indennità da erogare sarà determinata in base alla scala retributiva prevista. Viene previsto un limite massimo finanziabile annuo di € 3.250,00.

Articolo 16 Indennità di funzione – La nuova indennità di funzione per il personale della Polizia locale, è stata introdotta dall’art. 56 sexies del CCNL 2018.

Articolo 17 compensi previsti da particolari disposizioni di legge – I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Articolo 18 criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo – L'articolo dà atto che non sussistono disponibilità finanziarie già destinate dall'ente a finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti rinviando il tutto ad sessione negoziale.

Articolo 19 Elevazione limiti in materia di turni – Le parti hanno concordato che non sussistono le condizioni organizzative che richiedono una programmazione plurisettimanale dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni.

Articolo 20 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro – L'amministrazione si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.

Articolo 21 Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale – Viene dato atto della possibilità di elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10%. Vengono quindi individuate le fattispecie riconducibili alle gravi situazioni familiari.

Articolo 22 Limite individuale annuo banca delle ore – Viene individuato il limite da confluire nella banca delle ore .

Articolo 23 Criteri per la flessibilità dell'orario – Viene riconosciuta una flessibilità rispetto all'orario di ingresso in entrata e in uscita in anticipo e/o in posticipo da definirsi con apposita disposizione organizzativa interna.

Articolo 24 orario multiperiodale – Allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario. Nel caso in cui dovesse presentarsi la necessità di elevazione l'amministrazione si impegna a convocare le parti per sottoscrivere specifico accordo.

Articolo 25 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio – Non sussistono le condizioni organizzative che richiedono l'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore

Articolo 26 Elevazione limite massimo individuale straordinario – Non sussistono le condizioni organizzative che richiedono l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato in 180 ore.

Articolo 27 Riflessi delle innovazioni tecnologiche – Si concorda sul fatto che le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità. Vengono pertanto individuate le principali azioni da attuare.

Articolo 36 Turni di lavoro notturni – Non sussistono le condizioni ulteriori che consentono a richiesta, l'esclusione dell'effettuazione di turni notturni.

Articolo 29 telelavoro – viene disciplinata la modalità di ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale per i dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Articolo 29 telelavoro – viene disciplinata la modalità di ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale per i dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il CCDI in argomento ha carattere normativo e non disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 che dovrà essere regolata dallo specifico accordo di ripartizione annuale. Tale punto sarà pertanto oggetto di compilazione in tale sede.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare:

- viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante e della differenziazione degli esiti di valutazione tra i singoli dipendenti attraverso l'applicazione del Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente;
- vengono valorizzati i dipendenti che conseguono le migliori performance ;
- non sono previsti automatismi o modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa del dipendente (performance individuale);

I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle retribuzioni e dei premi e non appiattimento retributivo. Alla performance individuale viene destinata una quota prevalente pari al 70% delle risorse destinate ai premi destinati alla performance organizzativa e individuale.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare :

- viene stabilito in anni tre il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione;
- si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente tenendo conto del valore dato dalla media delle performance individuali nel triennio precedente, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
- La progressione viene attribuita ad una quota limitata di dipendenti determinata in sede di accordo annuo.

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

I diversi e sempre più puntuali interventi normativi, che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni, hanno impattato sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

In tale cornice il contratto integrativo in esame presenta l'occasione per cogliere le opportunità offerte dal legislatore tese a conseguire significativi incrementi di produttività e a ribadire il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente.

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" ossia disciplina riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'Ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21.05.2018.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti. Le parti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento di obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e contrazione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta un'importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento e al potenziamento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e il conseguimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione".

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa viene rinviata agli accordi che verranno sottoscritti di anno in anno in sede di destinazione delle risorse destinate al salario accessorio e alla performance.

L'articolato del C.C.D.I. in esame risulta coerente con le vigenti disposizioni di legge in materia.

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III- Eventuali decurtazioni del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

La destinazione delle risorse è demandata agli accordi decentrati che verranno allo scopo sottoscritti di anno in anno. L'articolazione del C.C.D.I. in esame risulta coerente con le vigenti disposizioni di legge in materia.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo

Sezione II – Destinazione specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

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;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Il C.C.D.I. in esame non contiene la determinazione di valori economici finanziari. Ogni emolumento

individuato ed i criteri di distribuzione delle risorse risultano coerenti con il dettato normativo in materia di contrattazione decentrata.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo normativo” per il triennio 2019-2021 che definisce, oltre agli istituti non aventi carattere economico, principi e criteri generali di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali. Il contratto non prevede l'annuale programmazione economica delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenuto esclusiva mento normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione ll'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Breda di Piave, lì 28.11.2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario e Personale
Baggio dr.ssa G. Aniska
f.to digitalmente D. Lgs. 81/2005