

---

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo del  
Comune di Sanguinetto – esercizio 2017**

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

## Parte I - Indicazioni generali

### I.1 - Obiettivi

Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino e utente costituiscono i principi generali ai quali si è ispirata la redazione degli schemi della *Relazione illustrativa* e della *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi. Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino / utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

### I.2 - Modularità e aggiornamento degli schemi

Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, che possono essere eventualmente ulteriormente dettagliate.

L'organizzazione in forma modulare degli schemi consente all'Amministrazione di completare i moduli / sezioni / voci e sottovoci ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono comunque state lasciate nella *relazione illustrativa* e nella *relazione tecnico-finanziaria*, al fine di permettere all'Organo di certificazione valutare anche la coerenza delle sezioni non pertinenti.

### I.3 - Tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi

La contrattazione integrativa è espressamente regolata dai contratti collettivi nazionali (Ccnl). Tutti i contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede di Amministrazione o Ente dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti (OO.SS., RSU) debbono rispettare limiti e materie previsti ed essere in ogni caso sottoposti a certificazione da parte degli Organi di controllo per una ordinata verifica, in particolare, dei riflessi economici cui tali contratti in genere danno luogo.

Attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- *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 (Ccnl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;

- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

#### ***1.4 - Struttura dello schema di relazione illustrativa***

---

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da due distinti moduli:

1. *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*
2. *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*

#### ***1.5 - Struttura dello schema di 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, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

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*

## Parte II -La relazione illustrativa

La *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. 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.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati l'Amministrazione ha fatto riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n.7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi), nonché alla legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) e alla legge 232/2016 (legge di stabilità 2017).

### ***II.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto***

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione (Vedi *scheda 1.1*):

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale sono state indicate le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato il *rispetto degli obblighi* di legge ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento;
- va evidenziata che le funzioni dell'Organo di controllo interno, nelle more di una specifica nomina, con i costi che questa ineluttabilmente comporterà, a fronte di un costo pari a zero che l'Ente ha sempre sostenuto, sono al momento sostanzialmente svolte dal Segretario Comunale, che essendo anche Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, si ritiene abbia certificato i profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo. Dovrà essere acquisita certificazione dell'Organo di controllo, e deve essere positivamente resa, sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-*sexies*, ed articolo 40-*bis*, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) e su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative; al riguardo si rammenta inoltre che:

- a) non sono ammesse relazioni “cumulative”, riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni;
- b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito.

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

**NOTA BENE**

*Va rammentato che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) - sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera. Si veda al riguardo anche la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della funzione pubblica).*

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</b>	05/07/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017 per la parte economica e anni 2016-2018 per la parte normativa, con integrazioni e modifiche
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dott. Nicola Tomezzoli (Posizione Organizzativa Servizio Finanziario)</p> <p>Dott.ssa Valentina Bertelli (Posizione Organizzativa Servizi Demografici/Sociali)</p> <p>Dott. Davide Boarati (Posizione Organizzativa Servizio Polizia Municipale)</p> <p>Assenti: Dott. Silvano Focaccia (Segretario Comunale) Presidente e Geom. Claudio Bologna (Posizione Organizzativa Ufficio Tecnico)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CIGL CISL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CISL</p> <p>RSU: Sig. Massimo Garbini (CISL), Sig.ra Maria Rosa Rigoni (CISL)</p> <p>Assenti: Sig.ra Marta Rossato (CISL), e Sig. Fabio Turra (CIGL)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti privi di Posizione Organizzativa del Comune di Sanguinetto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Parte normativa</p> <p>a) Incremento del contingente di part-time dal 25% al 35% per la categoria C</p> <p>Parte economica</p> <p>a) Disciplina dell'utilizzo delle risorse destinate a specifiche disposizioni di legge, b) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate c) Disciplina dell'utilizzo delle risorse destinate a indennità varie, d) Disciplina delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, e) Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria, f) Disciplina delle risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale</p>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'Ente, al momento, non dispone di un organo di controllo interno, in quanto la normativa prevedeva che la nomina di tale organismo avrebbe dovuto avvenire ad invarianza di costi per l'Ente. L'Ente tuttavia aveva un nucleo di valutazione a costo zero. Nelle more della nomina di un OIV, le funzioni sono svolte dal Segretario Comunale, che è altresì presidente della Delegazione Trattante, --.</p>
--	---	--

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G.C. 86 del 05/08/2011; è successivamente stato rivisto con l'inserimento degli obiettivi 2012/2013 con delibera G.C. 41 del 28/03/2012. Gli obiettivi per l'anno 2013 sono stati inseriti nella RPP allegata al bilancio di previsione 2013-2015, gli obiettivi 2014 sono stati inseriti nella RPP 2014-2016 allegata al bilancio di previsione 2014-2016, gli obiettivi 2015 sono stati inseriti nella RPP allegata al bilancio 2015-2017 approvato con delibera C.C. 39 del 31/08/2015, gli obiettivi 2016 sono stati approvati con delibera di G.C. n. 78 del 15/06/2016. Gli obiettivi 2017 sono stati inseriti nella proposta di G.C. n. 77 del 26/05/2017, presentata alla Giunta Comunale in data 26 maggio, e al momento, in attesa di essere definitivamente approvata.</p> <p>con Delibera G.C. del 12/10/2011 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009; inoltre con delibera G.C. 10 del 31/01/17 è stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi dei commi 8 e 9 dell'art. 1 della L. 190/2012 e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017/2019 ai sensi dell'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Per quanto riguarda le pubblicazioni di cui all'art. 11 del D.Lgs 150/2009, tale articolo è stato abrogato dall' art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.</p> <p>Poiché le funzioni dell'Oiv, nelle more di una nomina esterna all'Ente, sono svolte dal Segretario Comunale, ed è il Segretario stesso che presenta alla Giunta a consuntivo una Relazione delle Performance individuali, si deve ritenere assolto l'obbligo di validazione dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## **II.2 - 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)**

Il modulo ripercorre l'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il **contenuto** della relazione illustrativa è costituito da:

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;
- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione; in particolare il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, risulta costituito: 1) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL; in applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo; 2) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità; 3) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente, che, nel caso del contratto in esame, sono assenti e ammontano quindi ad € 0,00 (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5, del CCNL del 22.01.2004).

Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta a complessivi Euro **78.486,48**. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (**€ 8.699,11**), quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio (**€ 33.711,09**), quelle destinate alle progressioni orizzontali per l'anno 2017 (**€ 0,00**) quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 (**€ 433,92**), del CCNL del 14.09.2000 e 6, comma 1 (**€ 564,00**), del CCNL del 05.10.2001.

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa; in particolare gli incentivi per la performance individuale (produttività) vengono erogati esclusivamente a consuntivo dopo che ogni responsabile di Posizione Organizzativa, dopo essere stato egli stesso oggetto di valutazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati con apposita delibera di Giunta Comunale, ha valutato ogni singolo dipendente appartenente alla propria area, valutandolo su 5 aspetti, con una valutazione che va da 1 a 5 su ogni aspetto di valutazione, e prescindendo totalmente dall'anzianità di servizio. L'obiettivo che si intende raggiungere con questa metodologia di valutazione è la valorizzazione della meritocrazia e della premialità.
- d) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio); ogni anno viene deciso in sede di sottoscrizione della proposta di approvazione del contratto decentrato, se stanziare risorse all'interno del Fondo che vanno a complemento di quelle destinate a finanziare la performance, e, nel caso venga deciso di stanziarne, se ne decide anche la somma. Pertanto le une riducono la disponibilità delle altre. In relazione alle schede di valutazione individuale di cui al precedente punto, si crea



una graduatoria degli aventi diritto. Potranno accedere alla posizione economica successiva solamente coloro i quali hanno avuto una valutazione media minima di 3 su 5 nel precedente quadriennio, e, comunque, nei limiti delle risorse destinate alle PEO. Chi non accede, o per valutazione insufficiente o per risorse insufficienti, potrà essere ammesso alla selezione dell'anno successivo. **Per l'anno 2017 non sono state stanziare risorse;** memori dell'assemblea sindacale tenutasi in data 30 Maggio 2016, è stata assunta la decisione di non attribuire nemmeno nell'anno 2017 le progressioni economiche orizzontali ai dipendenti che hanno maturato i necessari requisiti di permanenza alla data del 31 dicembre 2016, dal momento che non sono presenti all'interno del fondo risorse sufficienti a finanziare interamente le voci variabili a carattere continuativo per l'anno corrente e ad attribuire contestualmente le progressioni agli aventi diritto; si è deciso pertanto di sospendere anche per l'annualità 2017 l'attribuzione delle progressioni, dando atto che nel 2018 verranno nuovamente valutate le condizioni, sulla base della normativa vigente, per l'eventuale attribuzione dei passaggi di categoria a coloro che hanno acquisito il diritto al 31 dicembre 2017, tenendo conto del fatto che **il periodo 01.01.2016-31.12.2016 non deve venire computato nei tempi di permanenza nella posizione economica ai fini della determinazione del tempo minimo necessario di permanenza nella posizione economica precedente per la partecipazione alla selezione finalizzata dell'accesso alla posizione immediatamente successiva,** come stabilito nel decentrato dell'anno scorso, essendo state congelate in tal modo le posizioni di tutti i dipendenti per l'anno 2016; **si ricorda infine che il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali** come stabilito dall'art. 9 c. 21 del D.L. 78/2010, ha cessato di avere efficacia per effetto della L. 194/2014 (legge di stabilità 2015).

- e) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009. In data 26/05/2017 è stata presentata alla Giunta Comunale la proposta di delibera n. 77 relativa al piano delle performance e agli obiettivi 2017. L'approvazione di detta delibera, alla data odierna, non è ancora avvenuta. Al momento non è quindi possibile indicare alcuno degli obiettivi, nemmeno a titolo esemplificativo, non essendo stati formalmente approvati.
- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: Alcune risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (ci si riferisce alla percentuale destinata all'ufficio sulla quota recuperata di evasione ICI) non hanno potuto essere totalmente inserite nel fondo 2016, al fine di rispettare i vincoli di legge, con particolare riferimento al D.L. 78/2010. Come stabilito quindi nei precedenti decentrati, nei quali era stato previsto che le somme di spettanza dell'ufficio dovute ad incassi già maturati in anni precedenti, che non avevano potuto essere destinate nell'esercizio di competenza o in quelli successivi, avrebbero potuto essere eventualmente inserite nei fondi degli anni successivi, sono stati inseriti nel decentrato 2017. La voce ammonta a per la quota recuperata di evasione ICI ammonta a complessivi **€ 3.900,00** nei limiti della disponibilità finanziaria, e nel rispetto della normativa di legge. Nel caso in cui la percentuale di recupero ICI relativa alla pura competenza 2017 sia inferiore a 3.900,00 la differenza potrà essere utilizzata come percentuale del recupero ICI 2013 non inserito per limiti di legge, né nel decentrato 2013, né nei decentrati successivi. Nel fondo non sono state inserite risorse relative all'incentivazione delle progettazioni interne. Qualora, tuttavia, si verificasse la necessità di liquidare risorse di questo genere, il fondo potrà essere adeguato, previa formale convocazione della delegazione trattante, e approvazione della variazione del fondo, in quanto tali somme pur incidendo nel limite di spesa complessivo del personale, non sono soggette alle limitazioni del fondo di cui all'art.9 del D.L. 78/2010.

## Parte III - La relazione tecnico-finanziaria

La relazione tecnico-finanziaria va compilata in tutti i casi di stipula di contratto integrativo, qualunque sia la sua natura e denominazione (cfr. **paragrafo I.3** della **Parte I**). Per la sezione normativa del contratto integrativo la relazione tecnico-finanziaria deve esplicitamente asseverare l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa. Diversamente la relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi stessi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

La sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è la gestione del Fondo come individuati dai 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 Giunta Comunale con deliberazione n. 62 del 09/05/2017, oltre a costituire la parte pubblica della Delegazione trattante, ha provveduto ad approvare le direttive contenenti le linee guida per la costituzione e la sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo rispondente alle esigenze organizzative dell'Ente. Nel prosieguo la presente relazione relativa al *Modulo I di costituzione del Fondo* sarà articolata secondo l'indice che segue. Ogni sezione dell'indice è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che l'Amministrazione ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione. Si ricorda che le parti ritenute non pertinenti dal compilatore saranno comunque presenti, e spetterà all'Organo di certificazione valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

Il Fondo complessivo, come meglio specificato qui di seguito, ammonta ad € **78.486,48**. Il fondo 2010 ammontava ad € 86.427,51, con un limite per l'anno 2016 per la diminuzione del personale in servizio, come previsto dal D.L. 78/2010, convertito nella L. 122 del 30/07/2013 e dalla successiva L. 208/2015 di euro **78.912,07**. Tale importo era stato determinato riducendo il fondo 2015, (ridotto rispetto al fondo 2010 in relazione alla differenza di dipendenti medi dell'ente 2010-2014) in relazione alla diminuzione dei dipendenti medi fino al 31/12/2016 rispetto a quelli del 2010 (art. 1 c. 236 L. 208/2015). L'entrata in vigore del dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 ha rideterminato i vincoli sulle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, da applicare già con decorrenza 01 gennaio 2017. In particolare l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo **determinato** per l'anno 2016, che era pari a € 78.486,48. E' stato pertanto abrogato l'art.1 c. 236 della L. 208/2015.

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

##### **- Risorse storiche consolidate**

In questa parte va presentata alla certificazione la base di partenza del Fondo, riferita ad un preciso momento contrattuale definito usualmente in sede di Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano a complessivi € **74.586,48** e sono quelle meglio specificate nell'allegato A all'ipotesi di contratto sottoscritta in data 10 maggio 2017, e tengono conto delle riduzioni di cui all'art. 9 c. 2 bis del D.Lgs. 78/2010 di € 2.501,61.

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

Non Sono previsti incrementi di *risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità* che andrebbero quindi acquisiti definitivamente al Fondo in esame a seguito della stipula definitiva del Contratto collettivo nazionale di riferimento, con le decorrenze ivi indicate.

- **Altri incrementi/variazioni con carattere di certezza e stabilità**

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato). Essendo previste due cessazioni tra il personale dell'Ente, la RIA del personale cessato viene aumentata di 451,75 € passando da 10.740,81 € a 11.192,56 €.

### III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di Ccnl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

In particolare sono state inseriti € **3.900,00** per l'incentivazione sul recupero ICI come previsto dall'art. 4 c. 3 lett. k) del CCNL 05/10/01.

Sono stati inoltre inseriti € **5.365,58** pari al 1,2% del monte salari 1997 ai sensi di quanto stabilito dall'art. 15 c. 2 del CCNL 01/04/99; tali risorse, sono destinate all'incentivazione delle performance individuali per obiettivi di sviluppo, da identificare con apposita delibera di Giunta Comunale, ma che, in ogni caso, non potranno essere distribuite a causa della riduzione delle risorse variabili di € 5.365,58, come meglio specificato nei successivi alinea. Tali obiettivi sono stati previsti in sede di approvazione della proposta di approvazione del contratto decentrato, e sono stati altresì inseriti nella proposta di delibera n. 77 presentata alla Giunta Comunale per l'approvazione degli obiettivi 2017, in data 26/05/2017, ma non ancora approvata alla data odierna.

Non sono previste risorse per l'organizzazione di nuovi servizi come previsto dall'art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999.

Sono infine state diminuite le risorse variabili per un importo complessivo di € **5.365,58**, ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010, come convertito in legge dalla L. 122 del 30/07/2010.

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

In questa sezione vengono esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi viene proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Il fondo 2010 ammontava a complessivi € 86.427,51. Il numero medio dei dipendenti nel 2010 (calcolato come semisomma dei dipendenti al 01/01/2010 e al 31/12/2010) è stato pari a 23. La semisomma dei dipendenti relativi all'anno 2014 era stato pari a 21, pertanto il taglio sul fondo 2014 è stato di € 7.515,44 € pari al 8,695%. Tale riduzione è divenuta strutturale ai sensi dell'art. 1 c. 456 della legge di stabilità 2014 (L. 147/2013 - RGS circolare 20/2015). Poiché ai sensi del c. 236 della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016) gli enti avrebbero dovuto nuovamente contenere il fondo entro il valore

complessivo del 2015, riducendolo successivamente proporzionalmente alla riduzione del personale, sempre con riferimento all'esercizio 2016, l'Ente aveva provveduto a ridurre il fondo essendo previsto che nel 2017 il personale passasse da 21 a 20 unità, come da allegati al verbale 1 del 10/05/2017. In particolare il fondo 2015 è stato pari a 78.911,48 €, e la riduzione che avrebbe dovuto essere applicata sarebbe stata di € 1.924,67, pari al 2,439%. Il limite così calcolato del fondo sarebbe stato di € 76.986,81. Tuttavia, come già specificato nei precedenti capoversi, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è costituito solamente dall'importo determinato per l'esercizio 2016, pari a € 78.486,48. Il totale del fondo approvato è di € 78.486,48, rispettando quindi i vincoli di legge.

### 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 sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 in **€ 74.586,48**, al netto della riduzione di € 2.501,61 di cui all'art. 1 c. 456 della legge di stabilità 2014 (L. 147/2013 - RGS circolare 20/2015).
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 in **€ 9.265,58**, ma ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3 per **€ 5.365,58**, ammonta a complessivi **€ 3.900,00**
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti, pari a **€ 78.486,48**

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

Premesso che la contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e Bilancio e che questa disposizione, peraltro confermata dall'art. 1 comma 193 della Legge n. 266/2005, ha dato luogo a due diverse contabilità contrattuali del Fondo:

- la prima è quella di esporre il Fondo al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall'uso *pro-tempore* (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto;
- la seconda modalità è quella di presentare alla certificazione il Fondo al netto di tali risorse.

Considerato che entrambe le modalità risultano corrette ed ossequiose dei disposti contrattuali e normativi, a condizione che l'Organo di controllo deputato alla certificazione abbia contezza anche delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, conseguendone che:

- a) la contabilità di costituzione del Fondo al "lordo" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso risulta più schematica e lineare, in quanto non richiede il monitoraggio (e la relativa verifica e certificazione) delle risorse rispettivamente a riduzione del Fondo (es. le poste relative alle progressioni economiche effettuate nell'anno) e incrementali dello stesso (seguendo il medesimo esempio le poste relative alle progressioni economiche dei cessati)
- b) la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo richiede contezza anche di tali risorse nonché delle poste del Fondo rispettivamente in aumento (es. progressioni economiche da personale cessato) o in diminuzione (es. risorse utilizzate per progressioni economiche).

Poiché questa sezione è specificamente pensata per la contabilità del Fondo al “netto” delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso e deve essere dedicata alla esposizione delle relative poste da sottoporre in ogni caso a certificazione, considerato che nel Comune di Sanguinetto non vi sono risorse allocate all'esterno del Fondo, la sezione viene ovviamente lasciata in bianco e indicata come non pertinente.

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*. Come nel caso della costituzione del Fondo, anche per questo modulo ogni voce elementare viene documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

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

Date le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, è usuale che alcune poste abbiano natura obbligatoria e non possano essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale nel caso del personale non dirigente o le fasce di posizione economica minime definite dal Contratto collettivo nazionale di riferimento) È poi anche possibile che il contratto integrativo sottoposto a certificazione non intervenga su materie già precedentemente negoziate. A tali poste (quindi sia le poste non negoziabili che quelle negoziate in precedenza) va dedicata la prima sezione di questo Modulo.

Nel 2017 non sono state destinate risorse alle progressioni economiche orizzontali; pertanto l'importo complessivo delle progressioni economiche storiche che fino al 2016 ammontava a complessivi € 36.274,27, è stato ridotto della progressioni economiche dei due dipendenti cessati nel 2017. La riduzione è stata applicata a far data dalla data di cessazione. L'importo complessivo della voce è quindi stato ridotto a **33.711,09 €**; nel 2018 tale voce dovrà quindi essere ulteriormente ridotta per gli importi erogati a detti dipendenti nei mesi in cui sono stati in servizio nel corso del 2017.

Va qui riportata anche l'indennità di comparto regolata dall'art.33 del CCNL 2004, che, per le medesime ragioni è stata ridotta a complessivi **€ 8.699,11**

Va inoltre riportata l'indennità di rischio, stabilita in € 30,00 mensili per tre dipendenti, per uno dei quali tuttavia è stata prevista per una sola mensilità, e per l'altro per tre mensilità, in quanto detti dipendenti sono quelli che hanno cessato nel corso del 2017. Il totale annuo è stato quindi calcolato in **€ 480,00**

Va infine riportata l'indennità per il personale scolastico/asilo nido di cui all'art. 6 e 31 c. 7 del CCNL 2000, per la quale è previsto un importo annuo rispettivamente di **€ 433,92** e di **€ 564,00**.

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

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

A seguito della nomina degli agenti contabili sono state determinate le indennità di maneggio denaro. Tali indennità, dovranno essere erogate per i soli periodi di effettivo rischio, dovuto al maneggio del denaro; sono state stabilite tre fasce: per gli agenti contabili che abbiano un maneggio frequente di denaro (compreso tra 111 giorni lavorativi e 252) € 356,32 annui, per gli agenti contabili che maneggino denaro per non più di 110 giorni, ma per almeno 61 giorni € 154 annui, e per gli agenti contabili che maneggino denaro per non più di sessanta giorni, e per almeno uno € 85,00. La previsione annua ammonta a complessivi **€ 1.425,28**. L'importo andrà erogato solo per i giorni di effettivo maneggio, come risultante dal registro giornaliero dei movimenti di cassa, ai sensi di quanto disposto dall'art. 71 c. 1 del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008

Si riporta in questa sezione anche l'indennità di disagio, non essendo prevista dal CCNL la quantificazione di tale indennità, ed essendo tale quantificazione lasciata alla libera contrattazione tra le parti. La Delegazione, ha ritenuto di confermare anche nel 2017, come già avvenuto nel 2014, 2015 e 2016, quanto emerso nel 2013 dopo approfondita discussione, quando venne trovato un accordo, recependo le indicazioni del Revisore del Conto fornite con parere espresso in data 30/1/2014, e fissando, di conseguenza l'indennità di disagio in € 17,34 mensili. Tale importo è stato determinato in relazione alle specifiche cause di disagio elencate tassativamente ed esaustivamente, all'art. 18 del contratto decentrato, cui si rinvia, e dovrà essere erogato esclusivamente per i giorni per i quali si siano effettivamente verificate le situazioni di disagio ivi previste, riducendo l'importo proporzionalmente, quindi, oltre che per i giorni lavorativi per i quali il disagio non si è manifestato, anche per i giorni di assenza per permessi, ferie malattie ecc. ecc. La previsione annua ammonta a complessivi **€ 208,08**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006) sono state assegnate delle indennità al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative; l'importo deciso in sede di delegazione trattante è variabile. Prevede che tale importo possa arrivare fino ad un massimo di € 2.500,00 lordi per persona, ma vada rideterminato in relazione ad una serie di parametri che tengano conto, oltre che della riduzione per effetto del part-time, anche di una serie di parametri relativi al livello di autonomia, al numero di procedimenti assegnati, alle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei procedimenti assegnati e della possibilità o meno che si debbano coordinare alcuni collaboratori, oltre che delle relazioni professionali. L'importo annuo previsto ammonta a complessivi **€ 24.949,96**.

Va infine segnalato in questa sezione, che, come sopra riportato non sono previsti nuovi progetti ai sensi dell'art. 15 c.5 del CCNL 1/4/1999 mentre sono destinati **€ 3.900,00** al contrasto dell'evasione ICI

La parte residuale da destinare alla produttività ammonta a complessivi **€ 4.115,04**

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

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. Il caso di specie non si è verificato..



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

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Il totale delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1, ammonta a complessivi **€ 43.888,12**;
- b) Il totale delle destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2 ammonta a complessivi **€ 34.598,36**.
- c) Non vi sono destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3
- d) Il totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che coincide, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo) ammonta a complessivi **€ 78.486,48**.

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

Non vi sono *Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo* (cfr. Modulo I - Sezione V).

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

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

- a. Si attesta il 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, che, come evidenziato dall'allegato A alla proposta di contratto decentrato siglato in data 10/05/2017, ammontano a complessivi € 74.586,48 e sono pertanto sufficienti a dare la richiesta copertura.
- b. Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, in quanto, come meglio specificato nei precedenti paragrafi, non vi sono incentivi erogati a seguito di anzianità o distribuiti a pioggia, ma derivano tutti da valutazioni delle P.O. a consuntivo in relazione ai risultati raggiunti;
- c. Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera (progressioni orizzontali) finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa che possono essere erogate esclusivamente secondo le modalità meglio specificate nei precedenti punti, e quindi mai con il semplice presupposto dell'anzianità. Si ricorda in ogni caso che con riferimento al 2017 non sono state stanziare risorse da destinare a tale voce.

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

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (**Modulo I - Costituzione del Fondo** e **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo**). Lo schema viene completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.

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

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce “limiti di spesa” sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le “destinazioni” fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative “risorse” fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell’articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatoria della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatoria della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell’Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

#### ***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 programmatoria della gestione***

Questa sezione deve dare contezza che il sistema contabile utilizzato dall’Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell’articolazione riportata al precedente Modulo II. Si attesta in particolare che le somme relative alle progressioni economiche orizzontali storiche, relative quindi agli anni precedenti, sono state regolarmente imputate nei vari capitoli di spesa del personale, al macroaggregato 101 nelle varie missioni e programmi in relazione alla corretta allocazione del singolo dipendente; di tutte le altre voci di bilancio si è invece tenuto conto in uno specifico capitolo alla missione 1 programma 10 “risorse umane” macroaggregato 101 destinato al Fondo per il miglioramento dell’efficienza e dei servizi per prestazione individuale e per responsabilità.

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

Questa sezione deve dare contezza - attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall’Amministrazione - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente. A tal fine si attesta che in sede di predisposizione del Fondo 2016, erano stati rispettati tutti i limiti di legge. La spesa impegnata nella competenza dell’esercizio 2016 al titolo I, è stata quella prevista in sede di costituzione del Fondo, pari a complessivi **€ 78.486,48**, di poco inferiore rispetto al fondo 2015, opportunamente ridotto rispetto al fondo 2010. Non sono stati fatti né impegni né pagamenti eccedenti le spese previste dal Fondo 2016, e pertanto si attesta che il rispetto dei limiti di legge previsti in sede di costituzione del Fondo 2016 è stato mantenuto sia in corso d’esercizio che a rendiconto. In particolare, ad oggi deve ancora essere pagata la produttività individuale. Per quanto attiene alle progressioni economiche orizzontali, sono state pagate solamente quelle vincolate fino al 2010, al personale effettivamente in servizio non ancora cessato, per un totale di **36.274,27**, in quanto le risorse stanziare a favore delle progressioni degli anni 2011 e 2012 che non erano mai state erogate ai dipendenti ai sensi di quanto disposto dall’art 9 c. 21 del D.l. 78/2010, che aveva disposto il blocco degli effetti economici per tale istituto, hanno potuto iniziare ad essere erogate a seguito dello sblocco



delle progressioni, per effetto del venire meno dei vincoli di cui al suddetto art. 9. Ovviamente non sono stati erogati arretrati, che sono confluiti in economie di bilancio, ma soltanto le somme di competenza del 2016.

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

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione. A tal fine si attesta che tutte le spese previste nel fondo 2017, hanno la necessaria copertura finanziaria nei competenti capitoli di bilancio, al macroaggregato 101, in conto competenza del bilancio 2017.

IL RESPONSABILE FINANZIARIO

Dott. Nicola Tomezzoli

Firma autografa sostituita mezzo stampa ai sensi  
e per gli effetti dell'art. 3 c. 2 D.Lgs 39/93

Sanguinetto, li 05/08/2017