

**UNIONE VALDERA**

**Provincia di Pisa**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2020**

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

## PARTE I: La 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

<b>Data di sottoscrizione</b>		21.12.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente con funzioni di coordinamento</li> </ul> Rsu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FP, CSA Rai</li> <li>• Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU, CISL-FP, UIL-FP</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020 b) Progressioni Orizzontali c) Verifica Istituti e indennità
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione in data 23.12.2020
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Organo di Revisione non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con la deliberazione della Giunta n. 10 del 03.02.2020 di approvazione del PEG e Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.. modificata con deliberazione n. 153 del 10.12.2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta n. 7 del 29/01/2020 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2020-2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 con la pubblicazione sul sito web istituzionale dei dati
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009	

**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)**

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Unione Valdera, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Ha vigenza dalla data del 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68. comma 1;
2. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Viene fornita un'interpretazione autentica dell'Allegato A) "Definizione delle procedure per le progressioni economiche del CCDI 17.12.2019, chiarendo alcuni aspetti delle modalità di ripartizione delle risorse da destinare alle nuove PEO tra le varie categorie.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

1.	Nuove Progressioni orizzontali (a decorrere dall'1.1.2020)	€ 30.000,00
2.	Progressioni economiche orizzontali	€ 135.759,83
3.	Indennità di comparto	€ 50.417,8
4.	Indennità di rischio	€ 30.000,00
5.	Indennità di disagio	€ 2.100,00
6.	Reperibilità prot. Civile	€ 7.000,00
7.	Indennità particolari - specifiche responsabilità	€ 10.000,00
8.	Indennità funzione PL	€ 2.900,00
9.	Turno - magg. Festive	€ 103.500,00
10.	Performance collettiva	€ 10.000,00
11.	Performance individuale	€ 162.376,40
<b>TOTALE FINANZIATO DA STABILI</b>		<b>€ 544.054,03</b>
12.	Incentivi recupero IMU e TARI	€ 7.000,00
13.	Compensi istat	€ 650,00
<b>TOTALE FINANZIATO DA VARIABILI</b>		<b>€ 7.650,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>		<b>€ 551.704,03</b>

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e

Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta n. 10 del 03.02.2020 di approvazione del PEG e Piano delle Performance, modificata con deliberazione n. 153 del 10.12.2020, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2020, possono essere così riassunti:

**Criteri selettivi:**

***Risultati e Comportamenti:***

Periodo considerato:

- triennio precedente l'attribuzione della PEO.
- Sistema di calcolo:
- media valutazioni individuali nel triennio rapportate per decimale (max punteggio attribuibile) alla Media della valutazione massima di ente triennale.

***Motivi di esclusione dalla selezione:***

Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento INFERIORE a 24 mesi.

Procedimenti disciplinari superiori alla censura negli ultimi 2 anni.

***Punteggio da attribuire ai dipendenti ai fini della formazione della graduatoria:***

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità di punteggio prevale:

1. il tempo di permanenza nella precedente PEO;
2. titoli di studio superiori a quelli richiesti per la categoria di appartenenza; attestati e patentini di mestieri specifici; altri titoli conseguiti al di fuori dell'orario di lavoro, per i quali è stato superato un esame di valutazione (es: lingue straniere, corsi informatici etc...);
3. maggiore anzianità di servizio nell'ente.

**Modalità di assegnazione delle PEO:**

Le risorse complessive destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle progressioni orizzontali (importo storico più nuove destinazioni) verranno suddivise per categoria nel modo seguente:

1. valore medio della progressione viene moltiplicato per il personale in servizio nelle singole categorie;
2. il rapporto tra il singolo prodotto così ottenuto e la sommatoria totale di tutti i prodotti determina la % " di assorbimento" della categoria considerata;
3. a ciascuna categoria viene attribuito un ammontare del fondo disponibile per le PEO pari alla % di assorbimento;
4. il fondo attribuito ad ogni categoria diviso per il valore medio della progressione darà il numero delle progressioni già attribuite. Il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili da attribuire. Qualora il differenziale risulti negativo da tale confronto, non potranno essere attribuite nuove progressioni se non a seguito di passaggi di categoria e/o cessazioni dal servizio. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta n. 5 del 27.01.2017 e s.m.i.; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati e precisamente al Piano degli obiettivi approvato con delibera di Giunta n. 10 del 03.02.2020

di approvazione del PEG e Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..  
modificata con deliberazione n. 153 del 10.12.2020.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

-----.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, è stato costituito con determinazione n. 379 del 25.06.2020 e rettificata con determinazione del 22.12.2020, per un totale di Euro 551.704,03, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 544.054,03
Risorse variabili	€ 7.650,00
TOTALE	€ 551.704,03

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 544.054,03 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 520.849,27

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Incremento € 83,2 per dip. al 31/12/15 - art. 67 co. 2 lett. a	€ 11.648,00
DIFFERENZIALE P.E.O. - art. 67 co. 2 lett. b	€ 6.140,26
TOTALE	€ 17.788,26

Il fondo è oggetto, per effetto del passaggio di dipendenti dall'Unione ai Comuni costituenti, di decurtazione delle risorse acquisite per trasferimenti di personale ex art. 67 co. 2 lett. E per un importo pari ad € 2.181,48.

#### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 7.650,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Incentivi recupero IMU e TARI	€ 7.000,00
Compensi Istat	€ 650,00
TOTALE	€ 7.650,00

### Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Il fondo è oggetto, per effetto del passaggio di dipendenti dall'Unione ai Comuni costituenti, di decurtazione delle risorse acquisite per trasferimenti di personale ex art. 67 co. 2 lett. E per un importo pari ad € 2.181,48.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2020: nessuna

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2020, sono previste le seguenti riduzioni: nessuna

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

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 544.054,03
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 7.650,00
TOTALE	€ 551.704,03

### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

---

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

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	€ 135.759,83
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 50.417,80
<b>TOTALE</b>	<b>€ 186.177,63</b>

Le somme suddette sono sottratte alla contrattazione per l'anno 2020, in quanto risorse che hanno destinazione vincolata e/o già destinate.

#### **Sezione II–Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo	€ 551.704,03
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento	- € 186.177,63
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 365.526,40</b>

#### **Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Nuove peo decorrenza 1.1.2020	€ 30.000,00
Indennità di rischio	€ 30.000,00
Indennità di disagio	€ 2.100,00
Reperibilità prot. Civile	€ 7.000,00
Indennità particolari responsabilità - specifiche responsabilità	€ 10.000,00
Indennità funzione PL	€ 2.900,00
Turno - magg. festive	€ 103.500,00
Performance collettiva	€ 10.000,00
Performance individuale	€ 162.376,40
Incentivi recupero IMU-TARI	€ 7.000,00
Istat	€ 650,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 365.526,40</b>

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

- *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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro € 186.177,63 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 544.054,03.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

- Incentivi recupero IMU e TARI
- Compensi Istat

per un importo (ciascuna) di Euro 7.000,00 e di Euro 650,00, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi: Incentivi recupero IMU e TARI Euro 7.000,00 e Compensi Istat Euro 650,00.

*- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta n. 153 del 10.12.2020 e s.m.i., nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta n. 153 del 10.12.2020; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

---

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

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. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

04011.01.000123	SERVIZI EDUCATIVI - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
01111.01.301118	SERVIZIO GARE - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
11011.01.010136	PROTEZIONE CIVILE - INDENNITA' ACCESSORIE RUOLO
01081.01.000003	SERVIZIO INFORMATICO - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
01041.01.010130	SERVIZIO TRIBUTI - INDENNITA' ACCESSORIE PEROSNALE RUOLO
12071.01.010138	SERVIZI SOCIALI - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
03011.01.010134	POLIZIA LOCALE - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
12071.01.010103	SERVIZI SOCIALI - INDENNITA' ACCESSORIE TEMPO DETERMINATO

04061.01.010155	SERVIZI SCOLASTICI - INDENNITA' ACCESSORIE TEMPO DETERMINATO
04061.01.010135	SERVIZI SCOLASTICI - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
01041.01.101119	SERVIZIO RISCOSSIONE COATTIVA - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
03011.01.010154	POLIZIA LOCALE - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE TEMPO DETERMINATO
14021.01.010139	SUAP - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
01021.01.010128	SEGRETERIA GENERALE- INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
04011.01.000125	SERVIZI EDUCATIVI - INDENNITA' ACCESSORIE TEMPO DETERMINATO
01021.01.010151	SEGRETERIA GENERALE - INDENNITA' ACCESSORIE TEMPO DETERMINATO
01031.01.010129	SERVIZIO FINANZIARIO - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO
01101.01.010127	SERVIZIO PERSONALE - INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE RUOLO

Le risorse complessive sono state previste ai seguenti stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2020:

- Per € 135.759,83, a titolo di somme per Progressioni Economiche Orizzontali in godimento, ai capitoli relativi alle voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato delle diverse missioni e programmi.
- La restante parte ai capitoli relativi alle indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo, indeterminato e a tempo determinato delle diverse missioni e programmi, per la somma destinata a nuove PEO 2020 (che sarà stornata ai capitoli relativi alle voci stipendiali a seguito conclusione procedura selettiva), per le quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 attribuite al personale di ruolo e non di ruolo, per il fondo destinato a corrispondere l'indennità di cui all'art. 37, c. 4 del C.C.N.L. del 1995, per le indennità del personale educativo, per gli incentivi relativi al recupero evasione ICI, per il salario accessorio destinata alla corresponsione delle indennità di turno, di reperibilità, di maggiorazioni orarie, indennità condizioni lavoro, specifiche responsabilità, per i compensi da riconoscere come incentivi per la produttività individuale e collettiva.

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

Le risorse complessivamente determinate rispettano le disposizioni di seguito riportate:

- l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 il quale dispone che "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2018, n. 208 è abrogato";

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

Il totale del fondo determinato è stato impegnato ai capitoli sopra riportati del bilancio di previsione dell'esercizio 2020. La somma relativa ai premi performance Organizzativa, performance Individuale e alle Indennità per specifiche responsabilità, è prevista ai capitoli relativi alle indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato delle diverse missioni e programmi, destinata al trattamento premiante (incentivazioni, specifiche responsabilità), verrà imputata all'esercizio 2021 stanziando il corrispondente Fondo Pluriennale Vincolato.

IL RPESIDENTE DELLA DELAGAZIONE TRATTANTE  
Firmato digitalmente/Dott.ssa Simonetta Radi