



## **CITTA' DI VITERBO**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165)**

#### **PREMESSA**

L'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 al comma 3-sexies, come modificato ed integrato dall'art. 54, comma primo, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, stabilisce che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo di cui l'articolo 40-bis, comma 1, del medesimo decreto.

In ottemperanza alla succitata disposizione normativa il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 25 del 19/07/2012, ha resi noti gli schemi delle suddette relazioni evidenziando che gli stessi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Pertanto, sulla base delle indicazioni contenute nella suddetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, sono state redatte la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria alla pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa sottoscritta in data 12/02/2014.

Si precisa che il suddetto Contratto Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, regola esclusivamente gli aspetti normativi delle materie demandate alla contrattazione integrativa e non stabilisce le modalità di erogazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative all'anno 2013, le quali saranno oggetto di successivo accordo contrattuale. Pertanto le parti della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relative alle modalità di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate sono presenti con l'annotazione *“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”*.

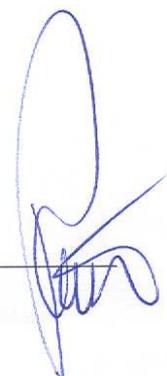
# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## MODULO 1 -

### SCHEMA 1.1 "ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE"

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa: 12 febbraio 2014</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Contratto</b> <i>Gli effetti giuridici del contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.</i>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> <u>Presidente:</u> <i>Dott. ssa Francesca Vichi – Segretario Generale</i> <u>Componenti:</u> <i>Dott. Romolo Massimo Rossetti - Dirigente</i> <i>Dott. Franco Fainelli – Dirigente (</i>  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> <i>C.G.I.L.-FP, C.I.S.L.-FP, U.I.L.-FPL, CSA Regioni e autonomie locali , D.I.C.C.A.P.</i> <u>Firmatarie della preintesa:</u> <i>C.I.S.L.-FP, U.I.L.-F.P.L, D.I.C.C.A..P</i> <u>Firmatarie del contratto:</u>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Viterbo con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato)</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<i>Il contratto disciplina tutte materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa dall'art. 4 del CCNL del 1/4/1999 e dagli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, tenendo conto delle previsioni normative contenute nell'art. 40, comma 1, e nell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs. n. 150/2009.</i>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  <i>Si in data:</i> _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  _____
	<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?  <i>Ai sensi del vigente art. 169, comma 3-bis, del TUEL i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con delibera G.C. n. 475 del 27/12/2013</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?  <i>Sì, il Programma è stato approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 21/01/2014.</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  <i>Sì per quanto di competenza.</i>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?  <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</i>		
<b>Eventuali osservazioni:</b>		



## 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

Per effetto di quanto previsto dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad adeguare i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva ed alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D.Lgs. 150/2009.

Al fine di procedere all'adeguamento di cui trattasi l'Ente ha provveduto nel corso del 2013 ad avviare una sessione negoziale con le rappresentanze sindacali. In sede di confronto le Delegazioni Trattanti, prima di affrontare la trattativa, hanno individuato, in base al mutato quadro normativo, i contenuti possibili e legittimi del nuovo Contratto integrativo. A tale scopo hanno costituito utile riferimento le circolari esplicative n. 7/2010 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le "Linee guida dell'ANCI "sull'applicazione del D.lgs. n. 150/2009 ed il documento redatto dall'ARAN sui "Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo "

Dopo aver accertato che le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono quelle indicate dall'art. 4 del CCNL del 1/4/1999 e dagli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, tenendo conto delle previsioni normative contenute nell'art. 40, comma 1, e nell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs. n. 150/2009, le parti hanno provveduto, in primo luogo, a rimuovere dal CCDI la disciplina di materie la cui definizione non è più demandata alla contrattazione, in quanto riservata alla legge, ai regolamenti ed al potere datoriale. In secondo luogo, le disposizioni contrattuali relative all'attribuzione di premi di produttività e miglioramento dei servizi sono state rivisitate al fine di renderle più coerenti con i principi recati dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, che impongono alle amministrazioni pubbliche di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzative e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Al termine della sessione negoziale, in data 12 febbraio 2014, le parti hanno sottoscritto la preintesa del *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa* del personale non dirigente del Comune di Viterbo come di seguito articolato:

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> Art. 1 - <i>Campo di applicazione e vigenza del Contratto Collettivo decentrato Integrativo (CCDI)</i> Art. 2 - <i>Interpretazione autentica del Contratto Collettivo decentrato Integrativo</i>	I primi due articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale relative a richiami normativi, decorrenza, durata e verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali.
<b>TITOLO II - MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA</b> Art. 3 - <i>Materie della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente</i>	Vengono individuare le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa in base alle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenuto conto in particolare delle previsioni normative contenute nell'art. 40, comma 1, e nell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001

<p><b>TITOLO III - RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE</b>  Art. 4 - <i>Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</i>  Art. 5 - <i>Risorse per le prestazioni di lavoro straordinario</i></p>	<p>Viene dato atto che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e allo straordinario debbono essere determinate annualmente secondo le vigenti disposizioni contrattuali</p>
<p><b>TITOLO IV CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'</b>  Art. 6 - <i>Criteri generali per l'incentivazione del personale</i>  Art. 7 - <i>Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa</i>  Art. 8 - <i>Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione</i>  Articolo 9 - <i>Criteri e modalità di distribuzione del salario accessorio</i></p>	<p>Vengono stabiliti i criteri generali per l'incentivazione del personale collegata alla realizzazione dei programmi e degli obiettivi previsti nel PEG e alla realizzazione di progetti d'innovazione. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività, di efficienza e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con i principi sanciti dal D.Lgs. n. 150/2009.</p>
<p><b>TITOLO V - CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI E DELLE INDENNITA' PREVISTE DALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. D), E), F), I) DEL CCNL DEL 1.4.1999</b>  Art. 10 - <i>Pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per attività prestata in giorno festivo, maggiorazioni per orario</i>  Art. 11 - <i>Turno</i>  Art. 12 - <i>Indennità di Rischio</i>  Art. 13 - <i>Reperibilità</i>  Art. 14 - <i>Indennità di maneggio valori</i>  Art. 15 - <i>Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C</i>  Art. 16 - <i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99</i>  Art. 17 - <i>Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99</i>  Art. 18 - <i>Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti</i>  Art. 19 - <i>Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lettera k)</i></p>	<p>Vengono stabiliti i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari da parte del personale.</p>
<p><b>TITOLO VI - I PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE PER ADEGUARLO AI PROCESSI DI INNOVAZIONE (lett. d), art. 4, CCNL 1/4/1999)</b>  Art. 20 - <i>Linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale</i></p>	<p>Vengono delineate alcune linee generali di indirizzo per garantire la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione ed i processi di innovazione degli assetti organizzativi.</p>

<p><b>TITOLO VII - LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITA' DEI DIPENDENTI DISABILI (lett. e), art. 4, CCNL 1/4/1999)</b>  <i>Art. 21 - Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro</i></p>	<p>Vengono delineate alcune linee generali di indirizzo per garantire la piena attuazione delle disposizioni normative vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e per assicurare l'abbattimento delle barriere architettoniche al fine di migliorare l'accesso/lavoro a persone disabili.</p>
<p><b>TITOLO VIII - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI (Lett. f), art. 4, CCNL 1/4/1999)</b>  <i>Art. 22 - Implicazioni connesse ad innovazione tecnologiche e degli assetti organizzativi</i>  <i>Art. 23 - Buono pasto</i></p>	<p>Vengono individuate le misure necessarie per garantire la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti nei casi in cui l'amministrazione debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, ad attivazione o ristrutturazione di servizi, a modifiche procedurali. Al fine di mantenere ed incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.</p> <p>Vengono, inoltre, individuate le figure professionali soggette a turni di lavoro che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione di pasti, collocata all'inizio o alla fine del turno di lavoro, ferma restando l'attribuzione del buono pasto.</p>
<p><b>TITOLO IX - PARI OPPORTUNITÀ (Lett. g), art. 4, CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000)</b>  <i>Art. 24 - Pari opportunità</i></p>	<p>Viene dato atto che le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal <i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>" (C.U.G.) costituito dall'Ente a norma dell'art. 57 del D.lgs. 165/200, come novellato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n.183 (Collegato Lavoro)</p>
<p><b>TITOLO X - MODALITÀ E LE VERIFICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE D'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL 1/4/1999, E CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO (Lett. i) e m), art. 4, CCNL 1/4/1999)</b>  <i>Art. 25 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 del CCNL 01/04/1999</i>  <i>Art. 26 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro</i></p>	<p>Vengono disciplinate le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999 e le politiche dell'orario di lavoro.</p>
<p><b>TITOLO XI - PROGRESSIONI ECONOMICHE</b>  (1° comma dell'art. 16 del CCNL 31/3/1999 e art. 23 D.Lgs. 150/2009)  <i>Art. 27 - Criteri di valutazione per la progressione economica</i></p>	<p>Vengono stabiliti i criteri di valutazione per la progressione economica del personale precisando che le stesse sono attribuite in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal <i>Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>.</p>

<p><b>TITOLO XII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA</b>  Art. 28 - <i>Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della Polizia Locale</i>  Art. 29 - <i>Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria agli incentivi di produttività ai messi notificatori</i> (art. 54 - del CCNL 14/09/2000)  Art. 30 - <i>Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario</i> (art. 38 del CCNL 14/09/2000)  Art. 31 - <i>Servizi minimi essenziali</i></p>	<p>Vengono disciplinate le altre materie demandante alla contrattazione decentrata integrativa quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area dell'area della vigilanza</li> <li>• gli incentivi di produttività ai messi notificatori</li> <li>• l'elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario</li> <li>• i servizi minimi essenziali</li> </ul>
<p><b>TITOLO XIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI</b>  Art. 32 - <i>Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</i>  Art. 33 - <i>Norme finali</i></p>	<p>Gli ultimi due articoli del contratto riguardano clausole di verifica di attuazione del contratto e norme finali di rinvio.</p>

## **B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 17 del CCNL 01/04/1999 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

*“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.*

## **C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

Il contratto determina l'abrogazione delle norme del CCDI sottoscritto in data 01/03/2005.

## **D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ**

Le disposizioni contrattuali sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene in modo selettivo e sulla base dei risultati accertati dai Dirigenti con il vigente sistema permanente di valutazione, ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività, di efficienza e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

## **E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;**

Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 27 del CCDI, sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* e potranno essere effettuate solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del Fondo per le risorse decentrate.

## **F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE**

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività, un miglioramento della prestazione lavorativa e della qualità dei servizi erogati alla cittadinanza, nonché una maggiore efficienza della struttura organizzativa nel suo complesso.

# RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

## MODULO I

### LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

**SEZIONE I** – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITÀ  
*“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.*

**SEZIONE II** – RISORSE VARIABILI  
*“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.*

**SEZIONE III** – EVENTUALI DECURTAZIONE 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

**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 illustrato”.*

**SEZIONE II** - DESTINAZIONI 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 FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE**

*“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**

**SEZIONE I - ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA CHE GLI STRUMENTI DELLA CONTABILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'AMMINISTRAZIONE PRESIDANO CORRETTAMENTE I LIMITI DI SPESA DEL FONDO NELLA FASE PROGRAMMATICA 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 RISULTA 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 DIRIGENTE DEL SETTORE I**

*Dott. Romolo Massimo Rossetti*

