

A seguito del Decreto del Direttore n. 126 del 30 giugno 2017 con il quale si autorizzava il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2017 del personale non dirigenziale dell'Avepa, il giorno 30 giugno 2017 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha sottoscritto il presente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2017.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Gianni Furlan	<i>Firmato</i>
---------------	----------------

Delegazione trattante di parte sindacale

RSU	Filippo Marzini	<i>firmato</i>
C.S.A.	Alessandro Bertuzzo	<i>firmato</i>
RSU	Claudio Barbin	<i>firmato</i>
FP-CGIL-VENETO	Alessandro Biasioli	<i>firmato</i>
RSU	Stefano De Rossi	<i>firmato</i>
CISL – FP VENETO	Mario Manente	<i>firmato</i>
UIL – FPL	Daniele Girardi	<i>firmato</i>

IPOTESI

DI ACCORDO SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017-2018 DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AGENZIA VENETA PER I PAGAMENTI IN AGRICOLTURA

In data 05.06.2017, presso la sede dell'Avepa sita in Via Tommaseo 67/C - 35131 Padova, ha avuto luogo l'incontro tra:

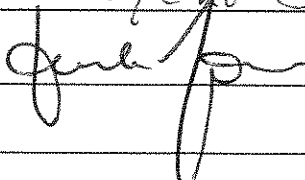
AVEPA:

nelle composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente	Furlan Gianni
Componente	Contin Chiara

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

RUOLO	NOMINATIVO
VICECOORDINATORE RSU	Fiu PPO MARTINI
SEGR. PROV. CSA-RAL	BERTUZZO ALESSANDRO
COORDINATORE R&I	BARBIN CLAUDIO
FP CCIL VERISTO	ALESSANDRO BISI SCI
RSU	Stefano De Romi
SEGR. UL FAL	

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di ACCORDO.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E LE OO.SS.

CONCORDANO

1) La seguente ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 e 2018 del personale non dirigenziale dell'AVEPA, in via provvisoria:

ANNO 2017

INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA FONDO	217.050,80
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	710.129,68
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA ATTRIBUIRE	313.118,41
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (al netto dei fondi di riserva del 1° semestre)	911.340,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (comprensivo di € 5.000 per indennità diverse da funzione operativa)	137.100,00
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, DISAGIO	4.000,00
INDENNITA' DIREZIONE UNITA' OPERATIVA ART 37 c 4 CCNL 6/7/95	4.000,00



PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE/RISULTATO PO (*)	1.383.523,11
	(*)
TOTALE RISORSE DESTINATE	3.680.262

(*) Le risorse del Fondo saranno integrate dall'importo annuo delle risorse variabili e ridotte a seguito dei tagli derivanti dall'applicazione della normativa vigente.

ANNO 2018

INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA FONDO	217.050,80
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	1.023.248,09
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA ATTRIBUIRE (°)	52.902,60
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	922.320,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (comprensivo di € 10.000 per indennità diverse da funzione operativa)	126.200,00
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, DISAGIO	4.000,00
INDENNITA' DIREZIONE UNITA' OPERATIVA ART 37 c 4 CCNL 6/7/95	4.000,00
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE/RISULTATO PO (*)	1.330.540,51
	(*)
TOTALE RISORSE DESTINATE	3.680.262

(°) Saranno integrate di eventuali risorse PEO da cessazione se non soggette a tagli derivanti dall'applicazione della normativa vigente.

(*) Le risorse del Fondo saranno integrate dall'importo annuo delle risorse variabili e ridotte a seguito dei tagli derivanti dall'applicazione della normativa vigente.

UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIATE DALL'ASSISTENZA TECNICA DEI PROGRAMMI COMUNITARI (FESR, E FESR COOPERAZIONE IT-HR)

	2017	2018
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA FONDO	In base al n. dipendenti	In base al n. dipendenti
PROGRESSIONI ORIZZONTALI		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA ATTRIBUIRE (°)		
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	28.710,00	74.760,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'		
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, DISAGIO	0,00	
INDENNITA' DIREZIONE UNITA' OPERATIVA ART 37 c 4 CCNL 6/7/95	0,00	
PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE/RISULTATO PO (*)	QUANTIFICATO IN BASE DELLE QUOTE EROGATE AL PERSONALE NON FINANZIATO AT	QUANTIFICATO IN BASE DELLE QUOTE EROGATE AL PERSONALE NON FINANZIATO AT
TOTALE RISORSE DESTINATE		

2. L'utilizzo del Fondo per l'anno 2017 e 2018 è definito, in considerazione della dotazione organica e dell'assetto organizzativo dell'Avepa, come indicato nel prospetto di cui sopra. Le risorse non utilizzate nel corso dell'anno 2017 e 2018 relative ai sub fondi:

- A - Posizioni Organizzative, Alta Professionalità
- B - Indennità di responsabilità
- C - Progressioni economiche orizzontali
- D - Indennità di comparto

Silvia Marini     

in considerazione dei contratti part-time in essere nel 2017 e 2018, degli incarichi di funzione operativa e delle posizioni organizzative assegnate nel 2017 e 2018, sono destinate al sub-fondo "produttività/performance individuale/retribuzione di risultato po".
Eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: Indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.

- 3) L'importo del premio performance annuo e la % di risultato potenzialmente spettante rispettivamente ai dipendenti e alle posizioni organizzative (fascia A del sistema di valutazione), vengono calcolati attraverso l'applicazione al sub-fondo "produttività / performance individuale/risultato" del coefficiente parametrico relativo alla categoria di appartenenza e della % di part-time (se inferiore al 83.33%) rapportate al personale in servizio secondo le seguenti tabelle:

A) fino al raggiungimento della quota di premio per la cat. D pari ad € 4.000,00




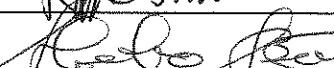
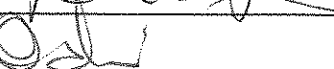

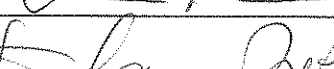
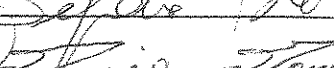

categoria	coefficiente	% risultato
B - B3	0,91	
C	0,96	
D - D3	1	
PO		14% (dal 01/07/2017, 25% fino al 30/6)

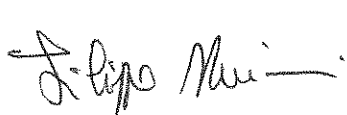
B) per la restante quota, in proporzione alla % di riduzione del premio produttività e risultato rispetto al potenziale (parte stabile) ante accordo PEO come di seguito indicato:

categoria	% di riduzione della premio produttività e risultato rispetto al potenziale ante accordo PEO
B e C	Indicizzate a 0,91 e 0,96 rispetto alla cat. D
D	17%
PO C e B	Indicizzate a 0,63 e 0,85 rispetto alla PO di fascia A
PO A	44%

4) L'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER I TITOLARI DI FUNZIONE OPERATIVA È FISSATA IN € 1.400 ANNUI A DECORRERE DAL 1/7/2017.

Padova, 05.06.2017

Presidente Parte Pubblica	Furlan Gianni	
Componente Parte Pubblica	Contin Chiara	
VICECOORDINATORE RSU	MARZINI FINO	
CSA-RAL	BERTUZZO ALESSANDRO	
COORDINATORE RSU	BALBIN CLAUDIO	
FP EGIL Veneto	ALESSANDRO BUSIOL	
RSU	Stefano Debon	
CISL - FP Veneto	MARIO MANENTE	
ULFRA Nazionale	DAVELO SIMONA	









RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		05/06/2017
Periodo temporale di vigenza		2017
Composizione della delegazione trattante		
Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Furlan Presidente Contin Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP; CISL - FP; UIL - FPL; CSA Regioni e Autonomie locali e RSU		
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL - FP; CISL - FP; UIL - FPL; CSA Regioni e Autonomie locali e RSU		
Personale del Comparto		
a) utilizzo Fondo 2017 e accordo PEO 2017		
Allegare verbale riunione Collegio		
Eventuali note		
Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009; Per l'anno 2017 vedi Decreto del Direttore n. 16/2017		
È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009; Si, vedi DD 17/2016		
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; S; (sezione sito Internet ANEPA) (ARROGATO)		
La Relazione della Performance è stata validata dall'OV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009; DD 73/2016 (Performance 2015)		

Eventuali osservazioni

Modello 2 - Illustrazione dell'articolo del contratto (Attestazione della compatibilità con i principi del contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

<p>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;</p>	<p>L'ipotesi di contratto integrativo del 5 giugno 2017 riguarda l'utilizzo delle risorse economiche presenti nel Fondo 2017. Questo atto definisce gli importi che l'Agenzia può erogare per l'anno 2017 rispettivamente per premio performance, per incarichi di posizione organizzativa, di alta professionalità, funzioni operative attribuite dall'Amministrazione, con lo scopo di finanziare nuove progressioni orizzontali, garantendo le PEO, l'indennità di comparto e l'indennità di direzione unità operativa art.37 c4 CCNL 6/7795 attualmente in godimento al personale dell'Agenzia. Sono definite le risorse destinate a compensare, in via residuale, indennità vante.</p> <p>Il medesimo contratto definisce i criteri di utilizzo delle risorse per Posizioni Organizzative, Alta Professionalità e Funzioni Operative, indennità di comparto in considerazione dei contratti part-time in essere nel 2017 e per la produttività/prestazioni individuale.</p> <p>Eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo. Vengono definiti i coefficienti dei premi performance per l'anno 2017. Viene rinviata la contrattazione sui criteri di attribuzione delle PEO.</p> <p>La contrattazione integrativa nelle materie in oggetto è disciplinata dall'art. 4 CCNL 01.04.1999, che deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 72010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.</p> <p>Le modalità di utilizzo delle risorse presenti nel Fondo ne prevedono l'integrale impiego con riferimento all'anno di competenza, ad eccezione delle eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO, indennità di comparto e la quota B delle somme non distribuite a seguito di valutazione. Tali risorse sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.</p> <p>Il presente accordo fissa i coefficienti parametrici per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti e fissa inoltre una quota del Fondo da destinare a PEO da attribuire in corso d'anno.</p> <p>L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2017 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012, n. 14 del 30.01.2013 e n. 153 del 23.12.2015. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p> <p>c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;</p>	<p>La contrattazione integrativa nelle materie in oggetto è disciplinata dall'art. 4 CCNL 01.04.1999, che deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 72010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.</p> <p>Le modalità di utilizzo delle risorse presenti nel Fondo ne prevedono l'integrale impiego con riferimento all'anno di competenza, ad eccezione delle eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO, indennità di comparto e la quota B delle somme non distribuite a seguito di valutazione. Tali risorse sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.</p> <p>Il presente accordo fissa i coefficienti parametrici per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti e fissa inoltre una quota del Fondo da destinare a PEO da attribuire in corso d'anno.</p>
<p>d) 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 corrispondenza degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</p> <p>e) 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);</p>	<p>Il presente accordo fissa i coefficienti parametrici per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti e fissa inoltre una quota del Fondo da destinare a PEO da attribuire in corso d'anno.</p> <p>L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2017 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012, n. 14 del 30.01.2013 e n. 153 del 23.12.2015. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.</p> <p>Il presente accordo fissa i coefficienti parametrici per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti e fissa inoltre una quota del Fondo da destinare a PEO da attribuire in corso d'anno.</p> <p>L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2017 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012, n. 14 del 30.01.2013 e n. 153 del 23.12.2015. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.</p>

Il presente accordo fissa i coefficienti parametrici per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti e fissa inoltre una quota del Fondo da destinare a PEO da attribuire in corso d'anno.

<p>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.</p>	<p>L'accordo sottoscritto mira a: - perseguire una oculata gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di perseguire i principi di efficacia, efficienza, trasparenza, equità e professionalità in un quadro di compatibilità con le risorse disponibili; - garantire un'erogazione dei servizi all'utenza nel pieno rispetto della norme comunitarie, nazionali e regionali; - migliorare ed innovare costantemente l'organizzazione dell'Agenzia.</p>
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.</p>	

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA IPOTESI GC DI 05.06.2017

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

In caso di accordo pluriennale lo schema deve essere esplicitato per ciascun anno considerato.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si raccomanda la formale adozione da parte dell'Amministrazione/Ente di un Atto di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa autonomo, premessa formale necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Note con riferimento al 2017	2016 - allegato A_DD_178_2016	2017 - allegato A_DD in corso di adozione
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 (o Contratto collettivo regionale/provinciale di lavoro); art. 31, c.2 CCNL 02-05	art. 31, c. 2 CCNL 02-05	2.886.569,59	2.886.569,59
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl	In questa parte vanno commentati gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl. Tale tipologia di incremento ha caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità e viene quindi acquisita definitivamente al Fondo in esame a seguito della stipula definitiva del Contratto collettivo nazionale o regionale (o di Provincia autonoma) di riferimento, con le decorrenze ivi indicate.	art. 15 CCNL 98-01 incremento stabile per dotazione organica p.fissa+art. 32 c. 1,2,7 incrementi CCNL 02-05+rideterminazioni peo per incrementi stipendiali (dich. Cong. 14 CCNL 02-05, 1 CCNL 08-09)	985.669,14	985.669,14
Altri incrementi 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).	ria e assegni personali a tutto il 2016+ ria 2017	72.392,14	79.056,22
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/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.				
Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo				
In questa sezione andranno 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 andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.				
Decurtazioni fondo . L'ammontare complessivo delle riduzioni è stato calcolato utilizzando il metodo proposto da RGS.			224.657,56	271.032,95
Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione				
a) <u>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione</u> , determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3			3.719.973,31	3.680.262,00
b) <u>Totale risorse variabili sottoposto a certificazione</u> , determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3			162.073,44	67.161,62

Direzione Area
 Amministrativa Contabile
 Gianluigi Furlan

c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.	tot. Fondo	3.882.046,75	3.747.423,62
---	------------	--------------	--------------

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e Bilancio. 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.

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. Ne consegue 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).

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. Nel caso di contabilità del Fondo al "lordo" la sezione deve essere ovviamente lasciata in bianco e indicata come non pertinente.

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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 andrà 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).

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

	notei conferimenti al 2017	2016 - alta unilaterale 14/7/2016	CCBI 2017 in corso di adozione
<p>utilizzo fondo per:</p> <p>*PO, alta prof, funz. op (valori e numerosità dal 01/01/2017 al 30/06/2017) + PO, alta prof, funz. op (valori minimi contrattuali, numerosità dal 01/07/2017 al 31/12/2017).</p> <p>*progressione orizzontali in godimento FT</p> <p>*indennità di comparto TF</p> <p>*indennità (disagio+ direzione unità operativa)</p>		2.356.592,29	2.305.905,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il Dirigente Area
Amministrativo Contabile
Garry Furkan