

Relazione tecnico-finanziaria all'accordo per la ripartizione del fondo 2018 personale dirigente

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

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Il decreto-legge 25 settembre 2009, n. 135 dispone che al personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie si applica il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV); il decreto legislativo 25 febbraio 1999, n. 66, inoltre, dispone che al personale dell'ANSV è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC).

Ai fini della determinazione della consistenza del fondo - effettuata con atto prot. n. 0014221 del 17 luglio 2019 del Direttore dell'Agenzia - si è tenuto conto dell'art. 23 del D. Lgs 75/2017, comma 2, secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Pertanto, le risorse consolidate del fondo sono state quantificate a partire dal fondo dell'anno 2016, rideterminato considerando il valore del fondo del 2016 (che costituisce anche il tetto per il 2017), pari a € 755.533,26, incrementato di € 21.969,30 per tener conto del personale cessato nel 2014 e di € 54.923,25 per tener conto dell'inquadramento di un dirigente con decorrenza giuridica 01/10/2012.

La valorizzazione delle risorse consolidate del fondo che si ottiene per l'anno 2018 è pari a € 832.425,81.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Nella tabella seguente si riporta la sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:

Voce	Fondo Personale dirigente
a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	832.425,81
b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	-
c. Totale Fondo sottoposto a certificazione	832.425,81

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo Personale dirigente
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche	
- Valore del fondo 2016 rideterminato	832.425,81
Incrementi contrattuali	
-parte non pertinente	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
-parte non pertinente	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	
Risorse variabili	
-parte non pertinente	
Decurtazioni del Fondo	
-parte non pertinente	
Sintesi della costituzione delle risorse del Fondo sottoposto a certificazione	832.425,81
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
-parte non pertinente	

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

Le risorse stabili disponibili alla contrattazione integrativa sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

- Retribuzione di posizione, i cui importi su base annuale, pari a quelli del personale dell'ENAC, sono ripartiti nelle fasce di appartenenza così come riportato nella tabella seguente:

DIRIGENTI			
FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	IMPORTO TOTALE
FASCIA A	14.219,86	32.019,00	46.238,86
FASCIA B	14.219,86	27.371,00	41.590,86
FASCIA C	14.219,86	23.239,00	37.458,86
FASCIA D	14.219,86	19.625,00	33.844,86

Con riferimento specifico alla graduazione delle fasce di retribuzione, si segnala che la Delibera ANSF n. 8/2012 stabilisce che:

- appartengono alla Fascia A le sole posizioni dirigenziali relative alla direzione dei Settori in cui è articolata l'Agenzia ed a cui è affidato, tra l'altro, il coordinamento degli uffici dirigenziali di cui si compongono gli stessi settori, ai sensi di quanto previsto all'art. 7 comma 4, ultimo periodo, del D.P.R. n.34/2009 e del D.P.R. n.35/2009;
- la determinazione delle fasce relative alle altre posizioni dirigenziali (direzioni degli Uffici) è effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:
 - Ampiezza della struttura
 - Collocazione della posizione dell'ambito dell'organizzazione
 - Responsabilità derivanti dalla posizione

Nell'attuale fase, tutte le posizioni dirigenziali diverse dalla direzione dei Settori appartengono all'ultima fascia retributiva (Fascia D); nel 2018, le posizioni in fascia A sono 5.

- Retribuzione di risultato

La suddetta componente retributiva è erogata secondo tre fasce di merito, collocando nella fascia più alta una quota non superiore al 30% del personale, in accordo a quanto previsto rispettivamente ai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, secondo i criteri riportati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, di cui è stata data informativa alle OO.SS. Resta salvo quanto disposto all'art. 58 (sostituzione del dirigente), comma 3, CCNL per il Personale Dirigente dell'ENAC 30 maggio 2007, come modificato dall'art. 16 CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, in merito al trattamento economico in caso di incarico *ad interim*.

Nella tabella a seguire si riportano le poste di destinazione del fondo specificamente regolate dal presente accordo con la specificazione del riferimento normativo e il relativo importo.

Descrizione	Importo	%	Note	Riferimento CCNL																								
Retribuzione di posizione	509.239,10	61%		<p align="center">CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente</p> <p align="center">Art. 20: Retribuzione di posizione dei dirigenti</p> <p>1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi a regime per tredici mensilità da un minimo di € 13.779,16, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 17, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti) del presente CCNL ad un massimo di € 45.799,16.</p> <p>2. Il valore della retribuzione di posizione indicato all'art. 17, comma 4 può essere elevato, dall'Ente, entro il limite massimo del 15% dello stesso, ove siano disponibili le relative risorse nell'ambito del fondo di cui all'art. 19 del presente CCNL, in presenza di una maggiore complessità e da più ampie responsabilità operative e relazionali, individuate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti con riferimento a talune strutture, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dall'ente con gli atti previsti dal proprio ordinamento.</p> <p>3. Ove l'Ente si sia avvalso della disciplina di cui al comma 2, ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia dell'art. 59 del CCNL del 30 maggio 2007 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nei casi ivi previsti, non si tiene conto della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione riconosciuta alla funzione dirigenziale.</p> <p align="center">CCNI ANSF 2013-2015 dirigente e personale professionisti I qualifica ANSF Art. 5 (Retribuzione di posizione)</p> <p>1. La retribuzione di posizione è individuata così come previsto dall'art. 33 del CCNL 1998-2001 personale dirigente e successive integrazioni e modifiche. Gli importi della retribuzione di posizione sono ripartiti nella fasce di appartenenza così come riportato nella tabella 1.</p> <p>Tabella 1 – Retribuzione di posizione per il personale dirigente - base annuale</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">DIRIGENTI</th> </tr> <tr> <th>FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</th> <th>PARTE FISSA</th> <th>PARTE VARIABILE</th> <th>IMPORTO TOTALE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FASCIA A</td> <td>14.219,86</td> <td>32.019,00</td> <td>46.238,86</td> </tr> <tr> <td>FASCIA B</td> <td>14.219,86</td> <td>27.371,00</td> <td>41.590,86</td> </tr> <tr> <td>FASCIA C</td> <td>14.219,86</td> <td>23.239,00</td> <td>37.458,86</td> </tr> <tr> <td>FASCIA D</td> <td>14.219,86</td> <td>19.625,00</td> <td>33.844,86</td> </tr> </tbody> </table>	DIRIGENTI				FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	IMPORTO TOTALE	FASCIA A	14.219,86	32.019,00	46.238,86	FASCIA B	14.219,86	27.371,00	41.590,86	FASCIA C	14.219,86	23.239,00	37.458,86	FASCIA D	14.219,86	19.625,00	33.844,86
DIRIGENTI																												
FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	IMPORTO TOTALE																									
FASCIA A	14.219,86	32.019,00	46.238,86																									
FASCIA B	14.219,86	27.371,00	41.590,86																									
FASCIA C	14.219,86	23.239,00	37.458,86																									
FASCIA D	14.219,86	19.625,00	33.844,86																									
Retribuzione di risultato	323.186,71	39%	percentuale coerente con quanto stabilito dall'art. 21 del CCNL 2006-2009 - biennio economico 2006-2007	<p align="center">CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente</p> <p align="center">Art. 21: Retribuzione di risultato dei dirigenti</p> <p>1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 19 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.</p> <p>2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.</p> <p>3. L'importo annuo individuale, ove spettante, della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.</p>																								

Descrizione	Importo	%	Note	Riferimento CCNL
				<p align="center">CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente Art. 22: Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti</p> <p>1. L'ENAC definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, l'Ente deve prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.</p> <p>2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi.</p> <p>3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.</p> <p>4. Le norme di cui ai commi 2 e 3 si applicano, in via transitoria e sperimentale, nelle more dell'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.</p> <p align="center">CCNI ANSF 2013-2015 dirigente e personale professionisti I qualifica ANSF Art. 6 (Retribuzione di risultato)</p> <p>1.L'erogazione della retribuzione di risultato è improntata a criteri di selettività atti a garantire un'effettiva premialità connessa ai risultati conseguiti.</p> <p>2.Come previsto ai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, la suddetta componente retributiva è erogata individuando tre fasce di merito e di collocando nella fascia più alta una quota non superiore al 30% del personale, secondo i criteri riportati nel sistema di gestione della performance dell'ANSF</p> <p>3.Resta salvo quanto disposto all'art. 58 (sostituzione del dirigente), comma 3, CCNL per il Personale Dirigente dell'ENAC 30 maggio 2007, come modificato dall'art. 16 CCNL 2006 -2009 - biennio economico 2006-2007, in merito al trattamento economico in caso di incarico ad interim.</p> <p>4.Fermo restando che l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla verifica della performance, a salvaguardia del principio di premialità e selettività, ed è subordinata altresì all'effettività dell'apporto lavorativo reso, le parti concordano che l'Amministrazione possa assegnare un acconto nella misura massima del 50% delle risorse stimate, in proporzione al punteggio relativo al raggiungimento dei risultati rilevato dal monitoraggio al termine del primo semestre dell'anno, fatta salva la ripetizione delle somme in caso di mancato o parziale raggiungimento dei risultati finali.</p> <p>5.La retribuzione di risultato viene attribuita nei limiti delle risorse disponibili nel fondo e tenendo conto dei limiti di cui all'articolo 21 del CCNL 2006-2009.</p>

Descrizione	Importo	%	Note	Riferimento CCNL
				<p align="center">SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANSF Paragrafo 6.6 Erogazione degli incentivi alla produttività e della retribuzione di risultato</p> <p><i>I compensi economici connessi alla produttività del personale appartenente alle categorie Funzionari, Collaboratori, Operatori e i compensi economici connessi alla retribuzione di risultato del personale appartenente alla categoria Professionisti di I[^] e II[^] qualifica professionale sono erogati in proporzione al punteggio risultante dalla valutazione complessiva della performance individuale. In accordo a quanto previsto dal CCNL Funzioni centrali triennio 2016-2018, art. 7, comma 6, si rimanda alla contrattazione integrativa per la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. La retribuzione di risultato del personale dirigenziale è erogata in accordo a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal contratto collettivo di riferimento, secondo i seguenti criteri:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ai dirigenti che abbiano riportato un punteggio compreso fra 100 e 96, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 120; 2) ai dirigenti che abbiano riportato un punteggio compreso fra 95 e 91, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 110; 3) ai dirigenti che abbiano riportato un punteggio inferiore a 91, fatti salvi i casi di valutazione negativa, va attribuita una retribuzione individuale di risultato secondo il parametro 100, <p><i>rapportata al periodo di svolgimento della prestazione a partire dal conferimento dell'incarico.</i></p>
Retribuzione di risultato incarico ad interim				<p align="center">CCNL ENAC 2002-05 personale dirigente Art. 58 - Sostituzione del dirigente.</p> <p><i>1)Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico 'ad interim'. 2)Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. 3)Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura uò variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito. 4)La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3), tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.</i></p> <p align="center">CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente Art. 16: Disposizioni particolari</p> <p><i>(...) 3. Il comma 3, dell'art. 58 (sostituzione del dirigente) del CCNL del 30 maggio 2007, è sostituito dal seguente comma: "3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura è del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito."</i></p>
TOTALE	832.425,81			

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

Si riporta la sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:

Voce	Fondo Personale dirigente
a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo	-
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	832.425,81
c. Totale delle destinazioni ancora da regolare	-
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	832.425,81

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

Il Fondo per la contrattazione integrativa dal punto di vista tecnico-finanziario rispetta i vincoli seguenti:

- a. copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse del Fondo sono interamente costituite da risorse fisse aventi natura certa e stabile.

Si fa presente, a tale proposito, che le risorse finanziarie dell'Agenzia sono le seguenti (art. 26, comma 1, lett. a), b), e c) del d.lgs. 162 del 2007 ed art. 8, comma 2, dello Statuto adottato con DPR n. 34 del 2009), confermate anche dall'art. 15 del D. Lgs. 14 maggio 2019, n. 50:

a) 5,7 milioni di euro annui (trasferimenti da parte dello Stato), fondo ex articolo 26 lettera a) del D.Lgs. 162/2007, al netto delle somme derivanti dall'applicazione di quanto previsto all'art. 8, comma 3, del DL n. 95/2012, per competenza e per cassa;

b) entrate proprie (costituite dai proventi, derivanti dall'esercizio delle attività dirette di servizio riservate all'Agenzia dall'articolo 16, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2004/49/CE, e dagli introiti previsti nel proprio regolamento dall'Agenzia) – Il bilancio di previsione 2018 (approvato) riporta un importo pari a euro 900.000;

c) somma pari all'incremento dell'1 per cento dei canoni di accesso alla rete ferroviaria, corrisposti dalle imprese ferroviarie a RFI S.p.A. – Il bilancio di previsione 2018 (approvato) riporta un importo pari a euro 9 milioni.

Tutte le entrate sopra citate hanno carattere certo e continuativo in quanto scaturiscono da obblighi di legge (non discrezionali) che tutti gli operatori ferroviari sono tenuti a

rispettare per operare sulla rete ferroviaria italiana. Anche le "entrate proprie" ex art. 26, comma 1, lett. b), infatti, non scaturiscono da attività di carattere discrezionale/commerciale, ma sono riferite a requisiti/attività corrispondenti a precisi compiti istituzionali (autorizzazioni, certificazioni di sicurezza ecc.) che gli operatori devono richiedere, rinnovare e mantenere in modo continuativo (per tutta la durata dell'attività) e che l'Agenzia deve effettuare, i cui importi sono stabiliti da specifici decreti. Si fa presente, inoltre, che anche la relazione tecnica al D.Lgs. n. 162, nella Sezione II, lettera C) (quantificazione degli effetti finanziari), chiarisce che agli oneri relativi al personale dell'Agenzia si potrà far fronte avvalendosi delle risorse indicate all'art. 26, comma 1, lettere a), b) e c) dello stesso D.Lgs. Pertanto - come si evince anche dalla relazione tecnica relativa al decreto legislativo istitutivo (D.Lgs. n. 162/2007), nonché dalla relazione tecnica inerente lo Statuto dell'Agenzia (DPR n. 34/2009), entrambe verificate dalla RGS - le risorse di cui alle lettere a), b) e c), consentono la copertura degli oneri necessari al funzionamento dell'Agenzia con il personale utilizzato in sede di prima applicazione.

b. assicura il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le risorse della retribuzione di risultato saranno attribuite in base al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati. In particolare, la ripartizione verrà effettuata in accordo a quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ANSF.

c. assicura il 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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo.
Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo Dirigenti		
	2018	2017	Diff. 2018-2017
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
- Valore del fondo 2016	832.425,81	748.611,42 (*)	83.814,39
Incrementi contrattuali			
-parte non pertinente			
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
-parte non pertinente			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
Risorse variabili			
-parte non pertinente			
Decurtazioni del Fondo			
-parte non pertinente			
Sintesi della costituzione delle risorse del Fondo sottoposto a certificazione	832.425,81	748.611,42	83.814,39
<i>(*) determinato sulla base del valore medio pro-capite</i>			
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			
-parte non pertinente			

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.
Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.

Voce	Fondo dirigenti		
	2018	2017	Diff. 2018-2017
a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo	-	-	-
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	832.425,81	748.611,42	83.814,39
c. Totale delle destinazioni ancora da regolare	-	-	-
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	832.425,81	748.611,42	83.814,39

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 presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema di contabilità utilizzato dall'amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione e variazione di competenza dei diversi capitoli di spesa i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione di cui al precedente modulo II.

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

Il limite di spesa del fondo 2017 è stato rispettato, in quanto l'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione, come risultante dal sistema di contabilità risulta inferiore al limite di spesa del fondo 2017, come meglio rappresentato nella tabella seguente.

Descrizione	Limite di spesa fondo 2017 (A)	Utilizzo a consuntivo delle risorse (B)	Differenza (A)-(B)
Retribuzione di posizione	519.384,63	515.081,48	4.303,15
Retribuzione di risultato	229.226,79	229.226,79	-
Totale	748.611,42	744.308,27	4.303,15

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

Il bilancio di previsione 2018, deliberato dal Comitato direttivo in data 20 ottobre 2017, riporta, nelle voci del personale, una previsione adeguata a dare copertura alle diverse voci di destinazione del fondo.

La verifica della compatibilità dei fondi come sopra valorizzati ed utilizzati con i vincoli di bilancio è mostrata nella tabella seguente.

Voce		Stanziamiento bilancio di previsione 2018	Voce Fondo
Codice	Descrizione	Importo	Importo
13	Competenze fisse al personale a tempo indeterminato	7.232.949,34 (*)	832.425,81
206	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	30.000,00	
Totale capitoli		7.262.949,34	832.425,81

(*) comprende, oltre alle competenze fisse, anche gli importi relativi ai fondi del personale dirigente e del personale non dirigente.