

Relazione tecnico-finanziaria all'accordo per la ripartizione del fondo 2019 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'Agencia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie si applica il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Agencia 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).

Considerato che il CCNQ del 13 luglio 2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018), ed in particolare l'art. 7, comma 2, include il personale dirigente dell'Agencia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie nell'Area di contrattazione delle Funzioni Centrali, sezione IV, il nuovo CCNL di riferimento di ANSF per il personale dirigente è il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 9 marzo 2020.

Ai fini della determinazione della consistenza del fondo - effettuata con atto prot. n. prot. ANSF n. 06835 del 27/04/2020 del Direttore dell'Agencia - 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, con una valorizzazione pari a € 832.425,81.

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

L'art. 80 comma 1 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2018 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 4 del CCNL del 4/8/2010, biennio economico 2008–2009, è incrementato dell'1,58% calcolato sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti. Al fine di determinare il monte salari dell'anno 2015 si è tenuto conto:

- a livello metodologico degli orientamenti applicativi ARAN ed in particolare dell'orientamento All_95_Orientamenti_Applicativi, che specifica i criteri da utilizzare;
- a livello numerico dei valori risultanti dal Conto annuale SICO 2015 ed in particolare dalle tabelle T12 "Oneri annui per voci retributive a carattere stipendiale corrisposte al personale in servizio" e T13 "Oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposti al personale in servizio".

Sulla base di quanto sopra è stato determinato in euro 26.037,10 l'incremento previsto dall'art. 80 da computare del fondo 2019 corrispondente allo 1,58% del monte salari 2015 del personale dirigente, pari a euro 1.647.918,00.

- 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	858.462,91
b. Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	-
c. Totale Fondo sottoposto a certificazione	858.462,91

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	832.425,81
Incrementi contrattuali	
Art. 80, c.1 CCNL Area FC 2016-2018 (1,58% monte salari 2015)	26.037,10
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	858.462,91
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 sono ripartiti nelle fasce di appartenenza, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 78 del CCNL 9 marzo 2020 per l'Area Funzioni Centrali, così come riportato nella tabella seguente:

DIRIGENTI			
FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE	IMPORTO TOTALE
FASCIA A	14.698,26	32.019,00	46.717,26
FASCIA B	14.698,26	27.371,00	42.069,26
FASCIA C	14.698,26	23.239,00	37.937,26
FASCIA D	14.698,26	19.625,00	34.323,26

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 2019, le posizioni in fascia A sono 5.

Nelle more della definizione dei criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali che l'art. 43 del CCNL Area Funzioni Centrali del 9 marzo 2020 rimette al confronto con le organizzazioni sindacali, continua ad applicarsi la Delibera ANSF n. 8/2012, così come aggiornata all'art. 4 dal decreto ANSF prot. 0005467 del 25/03/2020.

- 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	464.702,97	54%		<p>CCNL personale dell'Area Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018 Art. 78: Incrementi del trattamento economico fisso</p> <p>1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti ENAC, definito dall'art. 2, comma 2, del CCNL 4/8/2010, nella misura di € 63.695,26 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dal 1° gennaio 2016 di € 36,00; - rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 109,00; - rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 183,00. <p>2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.</p> <p>3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo comprensivo di tredicesima mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti ENAC è rideterminato in € 66.552,01.</p> <p>4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 2, comma 3, del CCNL 4/8/2010, è rideterminato in € 14.698,26 annui lordi a decorrere dal 1° gennaio 2018.</p> <p>5. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione sono pari rispettivamente a Euro 14.698,26 e a Euro 46.718,26 annui lordi.</p> <p>6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.</p>
Retribuzione di risultato	393.759,94	46%	percentuale coerente con quanto stabilito dall'art. 21 del CCNL 2006-2009 - biennio economico 2006-2007	<p>CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente 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> <p>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>

Descrizione	Importo	%	Note	Riferimento CCNL
				<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 style="text-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^A e II^A 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 style="text-align: center;">CCNL ENAC 2002-05 personale dirigente Art. 58 - Sostituzione del dirigente.</p> <p>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'.</p> <p>2) Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.</p> <p>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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per</p>

Descrizione	Importo	%	Note	Riferimento CCNL
				<p><i>l'incarico del dirigente sostituito.</i></p> <p><i>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 style="text-align: center;">CCNL ENAC 2006 -2009 primo biennio personale dirigente Art. 16: Disposizioni particolari</p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>3. Il comma 3, dell'art. 58 (sostituzione del dirigente) del CCNL del 30 maggio 2007, è sostituito dal seguente comma:</i></p> <p><i>"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	858.462,91			

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	464.702,97
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	393.759,94
c. Totale delle destinazioni ancora da regolare	-
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	858.462,91

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 destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa, rappresentate dalla retribuzione di posizione sono coperte con le risorse del Fondo di cui trattasi, aventi tutte carattere di certezza e stabilità (cfr. sezione I, modulo IV). Si fa presente, a tale proposito, che le risorse finanziarie dell'Agenzia previste dall'art. 15 del D. Lgs. 14 maggio 2019, n. 50¹ sono le seguenti:

"a) le entrate proprie, costituite dai proventi derivanti dall'esercizio delle attività dirette di servizio previste dal presente decreto e dagli introiti previsti nel proprio regolamento. Tali entrate sono riscosse direttamente dall'ANSFISA e vengono destinate all'implementazione delle attività e delle dotazioni istituzionali;

b) l'incremento dell'1 per cento dei canoni di accesso alla rete ferroviaria, corrisposti dalle imprese ferroviarie ai gestori dell'infrastruttura, dalla data di entrata in vigore del presente decreto. I gestori delle infrastrutture erogano all'ANSFISA l'importo corrispondente al suddetto incremento dei canoni in due rate semestrali, nei mesi di maggio e novembre, sulla base della programmazione annuale dei traffici. Con la prima rata dell'anno successivo viene conguagliato l'importo relativo all'esatto consuntivo dell'anno precedente. Entro il 28 febbraio di ciascun anno, i gestori presentano ad ANSFISA la dichiarazione dei pagamenti previsti per l'anno corrente e per i due anni successivi;

c) per le reti per le quali non e' previsto un canone di accesso, ANSFISA fissa i criteri in base ai quali gli esercenti corrispondono gli importi alla medesima a copertura degli oneri per i servizi resi. Tali oneri sono determinati in relazione alla natura della rete interessata e rispondono a criteri di trasparenza, equità, pertinenza ed efficienza. Inoltre, nella determinazione degli oneri medesimi, l'ANSFISA consulta gli enti pubblici territoriali competenti e, per gli aspetti di competenza, l'Autorità di regolazione dei trasporti;

d) uno stanziamento pari a euro 5.686.476 per l'anno 2019 e euro 7.686.476 a decorrere dall'anno 2020, iscritto su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti."

Tutte le entrate sopra citate hanno carattere certo e continuativo in quanto scaturiscono da obblighi di legge (non discrezionali) che tutti gli operatori sono tenuti a rispettare per operare. Anche le "entrate proprie" 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.

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

¹ Il decreto legislativo 14 maggio 2019 n. 50, recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2016 sulla sicurezza delle ferrovie", pubblicato nella G.U. del 10.6.2019, n. 134, e in particolare l'articolo 31, comma 6, per effetto del quale, "ai sensi dell'articolo 12, comma 19, quarto periodo, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito con L. 16 novembre 2018, n. 130, nelle more della piena operatività di ANSFISA, le funzioni e le competenze ad essa attribuite ai sensi del presente decreto sono svolte dall'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (ANSF) già istituita ai sensi del decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162".

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 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo Dirigenti		
	2019	2018	Diff. 2019-2018
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
- Valore del fondo 2016	832.425,81	832.425,81	-
Incrementi contrattuali			
Art. 80, c.1 CCNL Area FC 2016-2018 (1,58% monte salari 2015)	26.037,10	-	26.037,10
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	858.462,91	832.425,81	26.037,10
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			
-parte non pertinente			

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.
Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Voce	Fondo dirigenti		
	2019	2018	Diff. 2019-2018
a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo	464.702,97	509.239,10 (*)	(44.536,13)
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal	393.759,94	323.186,71	70.573,23

Contratto Integrativo			
c. Totale delle destinazioni ancora da regolare	-	-	-
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	858.462,91	832.425,81	26.037,10

(*) sono state riclassificate nella voce a) "Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa" della colonna relativa all'annualità 2018 le somme destinate alla retribuzione di posizione.

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 2018 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 2018, come meglio rappresentato nella tabella seguente.

Descrizione	Limite di spesa fondo 2018 (A)	Utilizzo a consuntivo delle risorse (B)	Differenza (A)-(B)
Retribuzione di posizione	509.239,10	509.088,14	150,96
Retribuzione di risultato	323.186,71	323.186,71	-
Totale	832.425,81	832.274,85	150,96

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

Il bilancio di previsione 2019, deliberato dal Comitato direttivo in data 25 ottobre 2018, 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 2019	Voce Fondo
Codice	Descrizione	Importo	Importo
13	Competenze fisse al personale a tempo indeterminato	7.234.697,38 (*)	858.462,91
Totale capitoli		7.234.697,38	858.462,91

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