



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

Prot.74265

Treviso, 3 dicembre 2019

**Al Collegio dei Revisori  
sede**

**OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo area dirigenziale - Anno 2019. Artt. 40 e 40 bis del d.lgs. 165/2001.**

### PREMESSA

L'art. 40, D. Lgs. 165/2001, al comma 3 - *sexies*, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della norma predetta, che attua i principi di trasparenza e ed uniformità degli atti della contrattazione decentrata, ha predisposto lo schema *standard* di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

L'obiettivo della contrattazione collettiva integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, le amministrazioni pubbliche provvedono alla misurazione e alla valutazione della performance, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

In data 26 novembre 2019, ai sensi dell'articolo 4 del CCNL del 22.2.2006, area dirigenziale, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse nell'annualità economica 2019, in attuazione delle direttive emanate dall'organo di governo.

È stato approvato il piano della performance, secondo il dettato dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 ed in coerenza con l'art. 18 del regolamento vigente di organizzazione dei servizi e degli uffici.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO ANNO 2019**

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali e in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, oltreché l'attestazione della compatibilità del contratto con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Il presente contratto integrativo, nelle more della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale dell'area dirigenziale, è un "contratto integrativo economico" che rende conto della programmazione ed utilizzo delle risorse per l'anno 2019.

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>26.11.2019</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Il contratto integrativo è riferito all'anno 2019</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente: Direttore Generale</b> Componenti: <b>Segretario Generale</b> <b>Dirigente Personale e Affari Generali (assente)</b>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, DIREL, RSA</b>  Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: <b>FP-UIL</b>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e a tempo determinato.</b>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Il contratto, preso atto dell'ammontare del fondo previsto dall'art. 26, CCNL 23/12/1999, destina le risorse che lo compongono al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.</b>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>E' stata acquisita la certificazione del contratto collettivo integrativo anno 2019 per la parte economica il _____</b>
		<b>L'Organo di controllo interno non ha/   ha effettuato rilievi</b>



	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	<p>Per il triennio 2019 - 2021, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 28/104043/2018 del 18.12.2018, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2019-2021, del Documento Unico di Programmazione 2019-2021 e dei relativi allegati</p> <p>L'Ente ha aggiornato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2019-2021 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, cogente per effetto dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, con Decreto Presidenziale prot. n. 16/6194 del 31.1.2019.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione imposti dal D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"</p> <p>Il Peg/Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 266/104239 del 18.12.2018 avente ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2019-2021 e piano performance 2019-2021."</p>
		<p>Il referto del controllo di gestione 2019 e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.</p>
<i>Eventuali osservazioni</i> =====		

**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)****2.A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il presente contratto integrativo regola esclusivamente la destinazione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2019, provvedendo all'individuazione e all'utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, nei limiti dell'importo disponibile sulla base della metodologia approvata dall'Ente.

**2.B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene utilizzato con le modalità di seguito esposte:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>retribuzione di posizione dirigenziale</i>	€ 275.134,69
<i>retribuzione di risultato dirigenziale</i>	€ 48.778,89
<b><i>Totale fondo</i></b>	<b>€ 323.913,58</b>

**2.C) effetti abrogativi impliciti**

Il presente accordo economico abroga implicitamente il precedente sottoscritto per l'annualità 2018.

**2.D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni del presente contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto ai dirigenti si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Titolo III "Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance" del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi.

Con il presente contratto integrativo si destina almeno il **15%** dell'importo complessivo al finanziamento della retribuzione di risultato ai dirigenti in servizio nel 2019.

La retribuzione di risultato viene riconosciuta sulla base del raggiungimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente che si realizza con la presa d'atto, da parte del Presidente, del Referto del controllo di gestione da inviare successivamente alla Corte dei Conti.

La valutazione dei dirigenti si attua mediante la compilazione della scheda che costituisce parte integrante del sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 22 del predetto regolamento, ed è diretta a promuovere il miglioramento dello sviluppo organizzativo e professionale dell'Ente e al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi che presiedono alla buona amministrazione della cosa pubblica.



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

La valutazione dei dirigenti spetta al Nucleo di Pianificazione Controllo e Valutazione che propone al Presidente l'attribuzione dei premi.

**2.F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono in stretta correlazione con il Piano della performance, a cui si rinvia per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009; il raggiungimento dei risultati è rilevato dai sistemi di controllo interni.



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO ANNO 2019 - AREA DIRIGENZIALE**

La relazione tecnico-finanziaria riguarda l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 26 novembre 2019 ed è composta dai seguenti quattro distinti moduli:

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 e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
4. compatibilità economica - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

**Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

La costituzione del Fondo ex art. 26, CCNL 23/1271999, anno 2019, è stata determinata:  
- in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali - area dirigenziale;  
- nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, dirette a contenere la spesa del personale;

Il Fondo è stato costituito con le risorse previste dal CCNL sottoscritto per il biennio economico area dirigenziale 2018-2019, dal momento che ad oggi non è ancora stato stipulato il rinnovo contrattuale per il triennio 2016-2018;

La costituzione del Fondo, quale risultato delle riduzioni operate dalle normative previgenti, tiene conto delle nuove disposizioni emanate in via sperimentale, nelle more dei rinnovi contrattuali nazionali di cui all'art. 23, D.Lgs n. 75/2017 che consente di fissare il tetto all'ammontare del Fondo 2015, ridotto in misura proporzionale al personale in servizio, in ipotesi di mancato rispetto del patto di stabilità 2015 e la conseguente mancata previsione di risorse di natura variabile nell'anno 2016.

Il Fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 26, CCNL 23.12.1999, con determinazione del direttore generale prot. n. 72663 del 25 novembre 2019, nella quale si è dato conto della riduzione operata per effetto del definitivo trasferimento del personale dirigenziale assegnato alle funzioni non fondamentali individuate dalla c.d. "Legge Delrio", compreso il personale dei Centri per l'Impiego ai sensi dell'art. 1, commi 793 ess. Legge n. 205/2017.

Il fondo viene ridotto per l'annualità 2019 per effetto della cessazione di un'ulteriore posizione dirigenziale, non più riattribuita;

La quantificazione del fondo è stata resa nota alle parti trattanti all'atto dell'incontro fissato per la contrattazione e tenutosi in data 26 novembre 2019.

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

L'art. 26, comma 1, CCNL 23/12/1999, prevede la seguente composizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza:

**Risorse storiche consolidate per euro 306.176,00** per posizione e risultato anno 1998, art. 26 c.1 lett. a), CCNL 98-01;

**Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL per euro 417.802,36**



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

Gli incrementi con caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità acquisiti definitivamente al Fondo in esame, in applicazione ai contratti collettivi nazionali sono i seguenti:

Descrizione	Importo
CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 1, lett. d) (incremento dello 1,25% del monte salari anno 1997 pari ad euro 905.348,94)	11.316,86
CCNL 22.2.2006, art. 23, comma 1 (incremento di euro 520;00 annui per n. 15 posizioni dirigenziali previste alla data di entrata in vigore del contratto)	7.800,00
CCNL 22.2.2006, art. 23, comma 3 (incremento dello 1,66% del monte salari anno 2001 di euro 854.216,15)	14.180,00
CCNL 14.5.2007, art.4, comma1 (incremento di euro 1.144,00 annui per n. 12 posizioni dirigenziali ricoperti alla data del 1.1.2005)	13.728,00
CCNL 14.5.2007, art.4, comma1 (incremento dello 0,89% del monte salari anno 2003 di euro 866.772,00)	7.714,27
CCNL 22.2.2010, comma 1 (incremento di euro 478,40 annui per n. 11 posizioni dirigenziali)	5.262,40
CCNL 22.2.2010, comma 4 (incremento dell' 1,78% del monte salari anno 2005 di euro 1.044.190,00)	18.586,58
CCNL 03.08.2010, comma 1 (incremento di euro 611,00 annui per n. 11 posizioni dirigenziali)	6.721,00
CCNL 03.08.2010, comma 4 (incremento dello 0,73% del monte salari anno 2007 di euro 1.019.034,00)	7.439,00
<b>Totale incrementi contrattuali</b>	<b>92.748,11</b>

**Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Descrizione	Importo
CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 1, lett. g) (retribuzione individuale di anzianità)	34.660,03



<i>dirigenti cessati)</i>	
<i>CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 3, risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione per effetto del decentramento amministrativo - parte stabile</i>	291.071,00
<i>CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 5, incremento fino al 6% del risparmio di spesa per effetto della riduzione stabile della dotazione organica)</i>	0
<i>Totale incrementi stabili</i>	325.731,03

### Sezione II - Risorse variabili

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 2 (incremento 1,2 monte salari anno 1999 se sussiste la capacità di spesa)</i>	10.864,00
<i>CCNL 23/12/1999, art. 26, comma 3, risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione per effetto del decentramento amministrativo - parte variabile</i>	7.624,00
<i>Totale incrementi variabili</i>	18.488,00

### Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

La costituzione del fondo ha tenuto conto di tutti i vincoli normativi e contrattuali che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo.

E' stata operata la riduzione prevista dall'art. 9, comma 2bis del d.l. 78/2010, secondo le indicazioni fornite dalla RGS sull'intero ammontare del fondo, nonché sulla base del comma 236 dell'art. 1 della legge n. 208/2015, secondo il metodo di calcolo prefigurato dalla circolare del MEF n. 12 del 23 marzo 2016, oltre alle riduzioni derivanti dal trasferimento del personale dirigenziale assegnato ai Centri per l'impiego ex art. 1, commi 793 e ss. della legge n. 205/2017. Il fondo viene inoltre ridotto per l'annualità 2019 per effetto della cessazione di un'ulteriore posizione dirigenziale (nel 2018), non più riattribuita;

Tale metodologia trova corrispondenza anche nelle previsioni dell'art. 26, comma 3, CCNL 23.12.1999, a cui l'Ente ha fatto ricorso, posto che le stesse finalizzano la





Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

rimodulazione dell'entità delle risorse in funzione delle responsabilità e funzioni dirigenziali effettivamente coinvolte nei processi organizzativi dell'Ente, nell'anno di riferimento.

Vengono, in dettaglio, indicate le decurtazioni operate:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione delle risorse in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, periodo 2011-2014))</i>	<i>191.071,00</i>
<i>Decurtazione Fondo in applicazione all'art. 1, comma 3, lett. e), CCNL, biennio economico 2000-2001. Parte fissa</i>	<i>50.354,55</i>
<i>Decurtazione 2016 art. 1, comma 236, legge 208/2015 (riduzione risorse in misura proporzionale ai dipendenti in servizio)</i>	<i>87.736,87</i>
<i>Riduzione dirigente assegnato ai centri per l'impiego e trasferito a Veneto lavoro a decorrere dal 1.1.2018</i>	<i>50.318,45</i>
<i>Totale riduzioni operate</i>	<i>39.748,69</i>
<i>Totale riduzioni operate</i>	<i>419.229,56</i>

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse stabili (determinate dal totale della sezione I ridotta dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III)</i>	<i>309.453,58</i>
<i>Risorse variabili ex art. 26, comma 2 e comma 3 CCNL 23.12.1999</i>	<i>14.460,00</i>
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>323.913,58</i>

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

Parte non pertinente in quanto non sono previste risorse finanziate da specifiche



disposizioni di legge a favore di personale dirigenziale.

## **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 formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

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

Vengono regolate dal presente accordo integrativo le seguenti somme:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Retribuzione di posizione da assegnare alle posizioni dirigenziali</i>	<i>275.134,69</i>
<i>Retribuzione di risultato da assegnare alle posizioni dirigenziali (minimo contrattuale 15%)</i>	<i>48.778,89</i>
<i>Totale somme regolate dal presente contratto</i>	<i>323.913,58</i>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo integrativo illustrato.

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Questa sezione riporta la sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti tabelle:



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
	0
<i>Somme non regolate dal contratto</i>	
	323.913,58
<i>Somme regolate dal contratto</i>	
	323.913,58
<i>Totale risorse</i>	

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente al presente accordo, in quanto non sono previste risorse che specifiche disposizioni di legge prevedono al fine di incentivare il personale con qualifica dirigenziale.

**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;*

Le risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono di natura stabile e variabile e vengono utilizzate integralmente per remunerare gli incarichi di direzione attualmente assegnati al personale con qualifica dirigenziale, siano essi a tempo indeterminato che a tempo determinato.

*b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;*

La retribuzione di risultato al personale dirigenziale è erogata in base alle disposizioni contrattuali ed in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. I punteggi assegnabili utili per il riconoscimento della retribuzione di risultato sono graduati da un minimo di 60 ad un massimo di 100.

*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 del presente accordo integrativo.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo in corso di certificazione dell'anno precedente**



<i>Descrizione</i>	<i>Anno 2018</i>	<i>Anno 2019</i>	<i>Differenza 2018- 2019</i>
<i>Risorse stabili (art. 23, commi 1 e 3 parte stabile)</i>	346.747,49	309.453,58	37.293,91
<i>Risorse variabili</i>	16.238,00	14.460,00	1.778,00
<i>Risorse sterilizzabili (compensi prof.li avvocatura)</i>	0	0	0
<i>Totale</i>	362.985,49	323.913,58	-39.071,91

La comparazione tra i due fondi rispetta quanto dichiarato nella tabella n. 15 del Conto Annuale validato per l'anno 2018.

**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 programmatica della gestione**

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza nei vari stanziamenti previsti nel bilancio esercizio 2019, in osservanza dei nuovi principi contabili introdotti dall'armonizzazione dei sistemi contabili delle amministrazioni pubbliche.

Le risorse finanziarie del fondo sono oggetto di costante monitoraggio extra-contabile al fine di verificarne il corretto utilizzo nei limiti di spesa corrispondenti alle somme destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento dei vari istituti contrattuali. Il sistema informatico della gestione degli stipendi, per ogni tipologia di risorsa avente la caratteristica di risorsa stabile o variabile, individua un'apposita voce stipendiale che viene opportunamente aggregata. Tali voci aggregate consentono, poi, la contabilizzazione nel bilancio dell'Ente dell'utilizzo del fondo per il successivo controllo della spesa.

**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 dell'anno 2018 dell'importo di euro 362.985,49, come evidenziato nel modulo III, risulta pienamente rispettato.

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



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane

Gli oneri derivanti dall'applicazione della presente ipotesi contrattuale trovano integrale copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2019 dell'Ente.

Si individuano in dettaglio le fonti di finanziamento delle risorse del Fondo quantificate in **323.913,58** euro.

Come accennato, in ossequio ai nuovi principi di competenza finanziaria potenziata a cui devono attenersi gli enti locali, le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione da erogarsi nel corso dell'anno 2019 trovano copertura nell'esercizio in corso nel Titolo 1° al macro aggregato "redditi da lavoro dipendente", nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro", di ciascuna missione e programma di spesa, istituiti con delibera di Consiglio Provinciale n. 29/133207 del 28/11/2012, avente ad oggetto l'assestamento generale della spesa per il triennio 2012-2014.

Le risorse destinate a compensare la retribuzione di risultato - anno 2019, essendo erogate a valle delle procedure di valutazione che si concretizzano nell'esercizio successivo a quello in cui la prestazione si riferisce, trovano finanziamento nell'esercizio 2019, e, come previsto dal principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma Fondo pluriennale vincolato.

La riduzione del fondo, ai sensi e per gli effetti dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008, relative alle trattenute nei primi dieci giorni di malattia della retribuzione di posizione verrà determinata a consuntivo, stante l'impossibilità di determinare a priori l'incidenza di dette assenze sul salario accessorio.

L'applicazione del presente accordo non comporta oneri indiretti a carico del bilancio provinciale.

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica

**Avv. Carlo Rapicavoli**

(sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21, D.Lgs n. 85/2005)