

Relazione illustrativa ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018

PROTOCOLLO CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

**Modulo 1 - Scheda 1.2
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge**

<i>Data di sottoscrizione</i>		Ipotesi di C.C.I. sottoscritta il giorno 14.09.2020
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		L'Ipotesi di C.C.I. ha durata triennale ed ha efficacia per l'anno 2020, 2021 e 2022.
<i>Composizione della delegazione trattante</i>	<i>Parte pubblica:</i>	Prof. Mario Tosti - Delegato del Rettore Dott.ssa Tiziana Bonaceto - Direttore Generale (Delegazione di parte pubblica nominata con Delibera C.d.A. del 27.11.2019 ai sensi dell'art. 42, comma 2 del C.C.N.L. 2016/2018)
	<i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: (elenco sigle):</i>	FLC - C.G.I.L., C.I.S.L. SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, S.N.A.L.S. CONFESAL, FGU - Federazione Gilda Unams - Delegazione R.S.U.
	<i>Organizzazioni sindacali firmatarie: (elenco sigle):</i>	FLC - C.G.I.L., C.I.S.L. SCUOLA, FGU - Federazione Gilda Unams - Delegazione R.S.U.
<i>Soggetti destinatari</i>		Personale appartenente alle Cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dell'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca.
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		L'Ipotesi di C.C.I., in applicazione del C.C.I. Anno 2020 sottoscritto in data 30.07.2020 ed in particolare dell'art. 10, comma 5, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 42, comma 3, del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca - Sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie del 19.4.2018 limitatamente alla lett. c) "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche di cui agli artt. 64 e 66". In particolare vengono definiti i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, degli artt. 79 e 82 del C.C.N.L. sottoscritto il 16/10/2008, dell'art. 64 comma 2, lett. e) e 66, comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018.
<i>Intervento dell'Organo di controllo interno</i>		L'ipotesi di contratto verrà sottoposta all'esame per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione fissata per il prossimo 21.09.2020 e, successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed alla autorizzazione alla sottoscrizione - in occasione della seduta del Consiglio stesso del 23.09.2020, sarà definitivamente sottoscritta. Per l'anno 2020 i Fondi ex art. 63 ed ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 sono stati costituiti con D.R. n. 1058 del 18.06.2020 ratificato con delibera n. 28 del 30.06.2020 del Consiglio di Amministrazione, certificati dal Collegio dei Revisori nella seduta del 26.06.2020 con verbale n. 34. In data 30.07.2020 è stato sottoscritto il C.C.I. relativo all'anno 2020 certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 36 del 24.07.2020 e la cui sottoscrizione è stata autorizzata con delibera n. 21 del 30.07.2020 del Consiglio di Amministrazione.

<i>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<p><i>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa. (Nel caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli)</i></p>	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo verrà sottoposta all'esame per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella prima riunione utile fissata per il prossimo 21.09.2020.</p>
	<p><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>	<p>Con delibera del C.d.A. assunta in data 28.01.2020 è stato adottato il Piano Integrato 2020-22 e ss. rev. che contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una specifica sezione (sez.2) dedicata a "La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale"; - una specifica sezione (sez.3) dedicata a "Analisi delle aree di rischio"; - una specifica sezione (sez. 4) dedicata agli adempimenti in materia di "Comunicazione e trasparenza"; - una specifica sezione (sez. 5) dedicata a "La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi"; <p>Il Piano è consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/502/piano-integrato-2020-2022_.pdf</p> <p>Con delibera del C.d.A. del 20.12.2019 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2020 consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf</p> <p>Il SMVP ha avuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione in data 12.12.2019 consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/501/estratto-verbale-n-9-del-12_12_2019-odg-3.pdf</p> <p>Con delibera del C.d.A del 28.01.2020 è stato adottato il PTPCT 2020-22 - Aggiornamento 2020 che contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una apposita sezione IV dedicata al "Piano della Trasparenza e della Performance"; - un ALLEGATO n. 10 - relativo agli "Obiettivi Operativi in materia di Trasparenza". <p>Il Piano è consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/532/ptpc-2020_2022-con-allegati.pdf</p> <p>Con delibera C.d.A. del 30.06.2020 è stata adottata la "Relazione sulla performance - Anno 2019" consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/503/relazione-performance-2019_-29_06_2020.pdf. La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale 30.06.2020 n. 6, consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/504/documento_di_validazione_30_06_2020_relazione_della_performance-2019.pdf</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha adottato la Relazione sulla Valutazione della Performance Ciclo 2019 con verbale n. 6 del 12 luglio 2019 e errata corrige verbale n. 8 del 28 ottobre 2019 consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/435/allegato_a_-_relazione_annuale_2019_ndv_valutazione_performance.pdf</p> <p>Ha validato la relazione sulla performance Anno 2019 con l'attestazione consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/504/documento_di_validazione_30_06_2020_relazione_della_performance-2019.pdf</p> <p>Ai sensi delle Linee Guida ANVUR del 3 luglio 2020 la "Relazione sulla Valutazione della Performance" anno 2020, che avrebbe avuto quale scadenza ordinaria il 30 giugno 2020, è stata prorogata al 15 ottobre 2020.</p> <p>In ordine all'"Attestazione degli obblighi di pubblicazione" ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, con delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020, il termine di pubblicazione, ordinariamente previsto per il 30 aprile 2020, è stato prorogato al 31 luglio 2020. Il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza mediante il Documento di Attestazione - 27 luglio 2020; Allegato 1 - Griglia di Attestazione - 30 giugno 2020; Scheda di sintesi sulla rilevazione - 27 luglio 2020 (verbale NdV n. 7 del 27 luglio 2020) rinvenibili al seguente link https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazione-dell-oiv-o-di-altra-struttura-analoga-nell-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Scheda 2.2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) *Illustrazione dell'articolato del contratto*

L'Ipotesi di C.C.I. – Protocollo Criteri Progressione economica orizzontale sottoscritta in data 14.09.2020 si compone di n. 12 articoli.

Gli articoli 1 e 2 definiscono rispettivamente le finalità, l'ambito di applicazione e la decorrenza del Protocollo. In particolare, il Protocollo disciplina i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, degli artt. 79 e 82 del C.C.N.L. sottoscritto il 16/10/2008, dell'art. 64 comma 2, lett. e) e 66, comma 1 lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018 e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo appartenente alle cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente dell'Università degli Studi di Perugia destinatario del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca.

Viene stabilito che fermo restando la selettività della procedura, le progressioni economiche verranno effettuate sulla base delle risorse all'uopo stanziato dal C.C.I. dell'anno di riferimento e secondo la ripartizione dei fondi disponibili tra le diverse categorie e aree funzionali come stabilito dal medesimo C.C.I., attraverso la formazione di graduatorie distinte per categoria e area professionale. Le progressioni verranno effettuate nell'ambito delle singole graduatorie, fino a concorrenza delle risorse all'uopo destinate per garantire la copertura del complessivo costo annuo a regime.

L'art. 2 stabilisce che il contratto collettivo integrativo è efficace per il periodo 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022 e disciplina i criteri di selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria di appartenenza, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali di modifica dell'istituto disciplinato nel presente Protocollo di Amministrazione, in quanto compatibile con le disposizioni normative e contrattuali.

L'art. 3 detta le regole ed individua requisiti di accesso alle progressioni orizzontali in applicazione all'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 – Progressione economica all'interno della categoria – e agli artt. 64, comma 2, lett. e) e 66, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018. Viene previsto che le PEO avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale da riservare al personale in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- a. Essere personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Ateneo alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- b. Aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, nello status di dipendente a tempo indeterminato, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica in godimento. Per il computo del presente requisito è considerato utile il servizio prestato a tempo indeterminato presso questo Ateneo e/o presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001). Al fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Le risorse stanziato annualmente per il personale appartenente alle categorie B, C, D, e per il personale appartenente alla categoria EP, destinate alle finalità di cui al presente Protocollo, sono ripartite per categoria ed area funzionale in misura proporzionale sulla base del numero di unità di personale alla stessa appartenente secondo le disposizioni stabilite dal C.C.I. dell'anno di riferimento.

Ai fini delle procedure selettive di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del C.C.N.L. 16.10.2008, vengono individuati i seguenti criteri ed indicatori ponderati di cui al comma 2 del medesimo articolo:

- a) formazione certificata e pertinente: sarà valutabile la formazione a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO;
- b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa maturata a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità;
- c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi. A tal fine, ai sensi di quanto previsto dal vigente "Protocollo performance", sarà ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale per l'anno precedente a quello della PEO, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance;
- d) anzianità di servizio prestato nella posizione economica in godimento fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO, senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- e) titoli culturali e professionali maturati a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale, fino al 31/12 dell'anno precedente a quello della PEO.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria EP viene riservato:

- alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 15%;
 - alla lettera c): fino a 25%;
 - alla lettera d): fino a 10%;
 - alla lettera e): fino a 30%.
2. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria D viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 20%;
 - alla lettera c): fino a 25%;
 - alla lettera d): fino a 15%;
 - alla lettera e): fino a 20%.
 3. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria C viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 20%;
 - alla lettera b): fino a 25%;
 - alla lettera c): fino a 20%;
 - alla lettera d): fino a 15%;
 - alla lettera e): fino a 20%.
 4. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 3, nella categoria B viene riservato:
 - alla lettera a): fino a 25%;
 - alla lettera b): fino a 20%;
 - alla lettera c): fino a 20%;
 - alla lettera d): fino a 20%;

- alla lettera e): fino a 15%.

Viene stabilito che la valutazione dei titoli di cui agli indicatori individuati nei commi 4, 5, 6 e 7 sarà effettuata sulla base dei criteri per l'apprezzamento dei requisiti e degli indicatori di cui ai commi 1, 2 e 3, come declinati nei seguenti articoli del presente contratto.

L'art. 4 definisce i requisiti di ammissione alle procedure selettive ed in particolare viene stabilito che ai fini della partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti di ammissione:

- 1) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Perugia alla data del 1° gennaio dell'anno di espletamento delle procedure PEO;
- 2) aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno di espletamento delle procedure PEO, nello status di dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno 2 (due) anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.10.2008.

È considerato utile, per il raggiungimento del biennio di anzianità sia il servizio a tempo indeterminato prestato presso questo Ateneo che il servizio a tempo indeterminato prestato presso altre Amministrazioni Pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001); in questo caso, il riconoscimento avviene a condizione che:

- Si sia verificata continuità fra i rapporti di lavoro (ossia non vi sia stata interruzione);
- Il dipendente non abbia fruito di una progressione orizzontale nel biennio precedente.

Al fine della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'art. 5 definisce i criteri generali di valutazione mentre gli articoli da 6 a 10 disciplinano nel dettaglio gli indicatori ed in particolare: "Formazione certificata e pertinente", "Arricchimento professionale", "Qualità della prestazione individuale", "Anzianità di servizio" e "Titoli culturali e professionali".

L'art. 11 prevede per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo un rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

L'art. 12 interviene sul C.C.I. Anno 2020 sottoscritto in data 30.07.2020 ed in particolare sull'art. 7, comma 3. Le parti prendono atto di quanto riportato, per mero errore materiale, nel testo del C.C.I. Anno 2020, all'art. 7, comma 3, con riferimento all'indennità di responsabilità prevista per le figure di "Responsabile del Settore Didattica", "Responsabile del Settore Servizi Generali", "Responsabile del Settore Ricerca" e "Responsabile del Settore Informatica" e danno atto che la stessa è da intendersi quantificata in un importo pari ad € 500,00.

b) Modalità di utilizzo delle risorse

L'accordo definisce le modalità svolgimento delle procedure selettive relative alle progressioni economiche orizzontali nel rispetto del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione nonché del Protocollo performance adottato in data 25.02.2020.

Le risorse per il finanziamento dell'istituto della PEO ed il loro utilizzo vengono definite annualmente dal relativo accordo di ripartizione delle risorse del Fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 per il personale appartenente alle categorie B-C-D e del Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 per il personale appartenente alla categoria EP costituiti per l'anno di competenza.

Limitatamente all'anno 2020 le risorse destinate alle PEO sono state definite con il C.C.I. relativo all'anno 2020 sottoscritto in data 30.07.2020 e certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 36 del 24.07.2020 e la cui sottoscrizione è stata autorizzata con delibera n. 21 del 30.07.2020 del Consiglio di Amministrazione.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo regola *ex novo* le materie trattate dal precedente C.C.I. Accordo stralcio Anno 2019, sottoscritto in data 28.10.2019 ed in particolare sostituisce la disciplina dettata dall'allegato 1, al richiamato C.C.I del 28.10.2019.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente. Nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili, nonché delle disposizioni di cui al vigente Sistema di Misurazione e valutazione della performance e del richiamato Protocollo Performance del 25.02.2020, viene disciplinato nella presente Ipotesi di C.C.I. l'istituto della PEO quale specifico istituto volto ad incentivare la prestazione resa per il miglioramento dei servizi. In particolare, prevedendo, nella disciplina per l'erogazione della PEO, la valutazione dell'arricchimento professionale nonché la qualità della prestazione individuale.

e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La progressione economica all'interno della categoria di cui alla presente Ipotesi di C.C.I., ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.10.2008, viene effettuata assegnando a ciascuna categoria/area funzionale un budget tale da consentire l'opportuno dimensionamento del contingente dei posti da mettere a concorso attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, improntate a criteri di premialità, di merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità individuale da riservare al personale in possesso di specifici requisiti di accesso.

Vengono rispettate le disposizioni dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. In particolare, l'art. 3 richiamato e tra i criteri e gli indicatori, nel rispetto dell'art. 82 del C.C.N.L. del 16.10.2008, viene previsto il criterio della "Qualità della prestazione individuale", relativo alla la qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi, che ai sensi di quanto previsto dal vigente Protocollo performance del 25.02.2020, sarà ritenuta positiva la valutazione pari ad almeno il 70% della performance complessiva conseguita dal personale nell'anno precedente all'espletamento della PEO, in applicazione del vigente Sistema di misurazione della performance.

f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo

In linea con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, e sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, secondo la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa viene assunto come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi summenzionati. In particolare esso è informato ai seguenti principi guida: migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi; valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative; migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale; aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze

professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

g) Eventuali altre informazioni

Non pertinente

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Dott.ssa Tiziana BONACETO

Relazione tecnico-finanziaria
Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del
19.04.2018
PROTOCOLLO CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

		Istituti	Importi (n.o.c.e.)
Sezione 1	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 3	Destinazioni ancora da regolare	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 4	Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 5	Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
		<i>a) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	

Sezione 6	Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	<p>b) Si attesta, per le modalità di erogazione della performance (produttività/risultato), il rispetto dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici, tenuto conto che la disciplina della performance organizzativa e della performance individuale dettata dal C.C.I., seguono principi di premialità, di merito e di valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. Tali modalità sono dettate nel rispetto della normativa e delle disposizioni di contrattazione collettiva nazionale vigenti nonché in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance</p>	
		<p><i>c) Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo risorse decentrate per il personale di categoria B-C-D-EP</i></p>	

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la Contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

LA TABELLA 1 - PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

LA TABELLA 2 - PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria

Sezione 1	Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria della Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>
Sezione 2	Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Si attesta che in sede di utilizzo delle risorse del Fondo anno 2019, nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione, è stato rispettato il limite di spesa rappresentato dall'importo del Fondo medesimo.
Sezione 3	Verifica della disponibilità finanziaria dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Dott.ssa Tiziana Bonaceto