

COMUNE DI COLLI VERDI

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI COLLI VERDI
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2023- Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 07/06/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di COLLI VERDI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (C.G.I.L., UIL-PF e C.S.A. RAL) Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL- FP , UIL-PF- C.S.A. RAL
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di COLLI VERDI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? Si sulla delibera della Giunta Comunale n. 35 del 24/05/2023 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 93 del 08/11/2019 Il Piano della performance del Comune di COLLI VERDI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance 2020 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni =====		

Evidenziato che in data 16.11.2022 è stato firmato il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 personale non dirigente che all'art. 79 – Fondo risorse decentrate – Costituzione – che prevede:

- *comma 1 lett.d): La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;*
- *comma 7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.*
- *comma 5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.*

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 in applicazione del vigente CCNL 2019-2021, fatto salvo gli incrementi del sopra citato art.79 c.1 lett. d), e del sopra citato CCDI giuridico vigente 2018-2020 del Comune di COLLI VERDI;

Dato atto che per l'anno 2023 non vi sono variazioni della parte fissa del fondo, fatto salvo l'applicazione dell'art.79 c.1 lett.d) pari a €. 677,10 che non produce aumenti diretti del fondo in quanto neutralizza la maggiore spesa delle posizioni economiche non coperta dal fondo dei dipendenti;

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

per l'anno 2023 :

- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2023, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2023 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
- di confermare l'incremento del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma stanziata l'anno precedente riducendo la spesa per le Posizioni Organizzative, che equivale ad €.2.188,51.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che le risorse stabili ammontano a €. 26.456,73 mentre la parte variabile ammonta a €. 17.181,22 (comprensivo dell'incremento fondo per diminuzione PO pari a €. 2.188,51 - art.15.c7 CCNL 21.06.2018) che portano il fondo 2022 pari a €. **43.637,95**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 21.245,17
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 4.088,04
TOT SPESA FISSA	€ 25.333,21
SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 3.900,00

Indennità rischio	€ 1.359,00
Indennità-disagio	€ 1.359,00
Indennità x legge - INCENTIVO RECUPERO TRIBUTI	€ 3.324,64
Performance individuale	€ 7.855,70
30% media p. individuale	€ 506,41
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI	€ 18.304,11
SOMMA residua	€ 0
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2022	€ 43.637,32

Nel rispetto del CCDI vigente, una somma pari a €. 7.855,70 viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2022 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento o Sviluppo, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di COLLI VERDI.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 93 del 08/11/2019;

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Nel CCDI anno 2023 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Il CCDI 2022 NON ha previsto progressioni economiche.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Stefano Degli Antoni

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Daniele Bellomo

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti
Dott.ssa Monica Mariani

IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 26.456,73
Risorse variabili comprensivo dell'incremento fondo per diminuzione PO	€. 17.181,22
Decurtazioni parte variabile	=
Totale	€. 43.637,32

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Descrizione	Importo
QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2023	
PARTE FISSA:	
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - RUIÑO	€ 6.222,44
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - RUIÑO	€ 504,16
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- RUIÑO	€ 406,58
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- RUIÑO	€ 162,63
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - RUIÑO	€ 694,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- RUIÑO	€ 987,81
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - VALVERDE	€ 5.576,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 885,31
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 713,96
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 285,58
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - VALVERDE	€ 603,34
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005 - VALVERDE	€ 599,68
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - CANEVINO	€ 1.107,39
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - CANEVINO	€ 175,92
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- CANEVINO	€ 141,87
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - CANEVINO	€ 147,20
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 58,88
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- CANEVINO	€ 257,26
art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001-RIA e assegni ad personam personale cessato (Piccolo dal 1.2.15 = € 224,12/12x11) RUIÑO ante 2018	€ 221,99
Riqualificazione posizioni economiche dal 2004 al CCNL 2009 - RUIÑO (-32,37 cessazione Piccolo)	€ 354,90
Incremento fino CCNL 31.07.09- Riqualificazione posizioni economiche -VALVERDE	€ 871,26
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	613,28
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n.8), A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	€ 665,60
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), 2022 - fuori limite	€ 760,50
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO FUORI LIMITE	€ 231,05
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n3). 9 MESI fuori limite	€ 2.531,03
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 677,10
TOTALE PARTE FISSA:	€ 26.456,73

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO fuori limite	€ 5.578,05
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) (Art.79 c.1 lett.d CCNL 2019-2021) fuori limite	€ -
Riduzione fondo per spesa superiore anno precedente	€ -
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (Art.79 c.2 òlett. A CCNL 2019-2021) - RECUPERO TRIBUTI fuori limite	€ 3.324,64
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997- (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e c.4 CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.b CCNL 2019-2021) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 2.194,19
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% parte fissa fondo PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026 FUORI LIMITE	€ -
ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE - ART. 67 C.5 CCNL 2016-18 - Art.79 c.2 lett. c CCNL 2019-2021	€ 2.374,83
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), A VALERE RETROATTIVO DAL 2021 UNA TANTUM - fuori limite	€ 1.521,00
TOTALE PARTE VARIABILE:	€ 14.992,71
TOTALE PARTE FISSA + VARIABILE	€ 41.449,44
TOT FONDO 2023 SENZA FUORI LIMITE DA SOTTOPORRE AL TETTO 2016	€ 25.547,19
TETTO FONDO 2016 NEUTRALIZZATO	€ 25.547,19
INCREMENTO FONDO PER DIMINUZIONE PO (art.15.c7 CCNL 21.06.2018)	€ 2.188,51
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	
TOT. FONDO DISPONIBILE 2023	€ 43.637,95

per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2023	€ 43.637,95
--	--------------------

Si dà atto che a seguito di verifica del consuntivo del fondo anno 2021 si è accertato che ai sensi dell'art.51 c.1 del CCNL 2018 anche le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110 TUEL rientrano nel salario accessorio del fondo incentivante. Pertanto si è proceduto a ricalcolare fra le spese del fondo anche l'indennità di comparto fra cui quella della responsabile area tecnica assunta ai sensi dell'art.110 del TUEL tempo parziale 50% a ritroso dall'anno 2019, che non era stata calcolata, e che pertanto si è recuperato dal fondo anno 2022 una somma pari a €.69,03 in compensazione con le economie anno 2021 così' come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo sopra riportato;

Inoltre, si dà atto che ai sensi dell'art. 67 c.3 lett. c), che prevede che il Fondo incentivante dei dipendenti è alimentabile, con importi variabili di anno in anno delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, nell'anno 2022 il fondo incentivante è stato incrementato di €3.062,33 con riferimento all'art. 1 c.1091 L.145/2018 INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI;

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	0
--	----------

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

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 stabili ammontano a €. **26.456,73** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €. **25.333,21**. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2023 è pari a €. **14.992,71** mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a €. 7.855,70, ben superiori al 30% della parte variabile;

d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI NON prevede progressioni economiche a decorrere dal 1.1.2023.

Con il CCDI 2023 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non **può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La somma dedicata alla performance è pari a €. **7.885,70** e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €. **506,41** che corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai cinque dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : c. 7. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2022, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2022 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2023 ESCLUSE somme fuori limite	€ 25.547,19
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 25.547,19
DIFFERENZA FONDO ANNO 2022 DA FONDO ANNO 2016	€ 0,00

	2023	2016	DIFFERENZA
FONDO P.O.	€ 51.797,82	€ 56.158,56	-€ 4.360,74

In sintesi:

FONDO + PO 2016 CON ESCLUSIONI	81.705,75
FONDO + PO 2023 CON ESCLUSIONI	79.533,52
DIFFERENZA	- 2.172,23

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico codice di spesa precisamente il cod. 01.11.1 MACROAGGR. 101 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Delibera della Giunta Comunale n. 35 del 24/05/2023 è impegnato al COD. del bilancio 01.11.1 macroaggregato. 101.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Stefano Degli Antoni

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Daniele Bellomo

IL REVISORE DEI CONTI
Dott.ssa Monica Mariani

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Monica Mariani

Colli Verdi 29/06/2023