



COMUNE DI BUSSOLENO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2024**

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa parte economico 2024 preintesa con verbale del 21.10.2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Irene BARDO Luca VOTTERO Dario MORINO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - UIL FP- CISL FP .</p> <p>Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA - CISL FP : sig. Diego MIOR - UIL FP: sig. Andrea Catalano</p> <p>Per le RSU Sig.ra Valentina DI FILIPPO Sig.ra Emanuela LOSURDO Sig. Gian Franco MIAGLIA</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di BUSSOLENO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCNL 2022: le materie di cui all'art. 7 comma 4 lett. a), b), c), d), f), g), j), m). Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo anno 2024.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente certificazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato all'interno del P.I.A.O. con deliberazione della G.C. n. 29 del 25.03.2024.</p>

la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione all'interno del P.I.A.O. con delibera della Giunta Comunale n. 29 del 25.03.2024.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance

Con deliberazione n. 160 del 21/12/2010 la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo e modalità di utilizzo delle risorse

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025, sottoscritto in data 21.12.2023 è valido per tutta la vigenza del CCNL e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge. A cadenza annuale vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

Lavoro Straordinario

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente; l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad €. 9.100,00. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 dell'anno

Indennità condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o

dannose per la salute. L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori: € 1,70.

Al personale nominato agente contabile o sub agente addetto a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA		
fino a € 1.000,00	annui	€ 0
da € 1.001,00	fino a 6.000,00 annui	€ 1,00
oltre 6.000,00	annui	€ 1,50

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo.

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge, sono previsti i seguenti incentivi:

- Incentivazione funzioni tecniche € **35.000,00**;
- Incentivazione per recupero evasione IMU/TARI € **8.000,00**;
- Risorse per subentro liste elettorali in ANPR € **1.001,00**;
- Risorse ISTAT € **1.245,00**;

Compensi per specifiche Responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 8 rubricato - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022 - del C.C.D.I. 2023-2025, sottoscritto in data 21.12.2023, per l'anno 2024, considerata l'organizzazione dell'Ente, è stato destinato il seguente importo per il pagamento dell'indennità di due nuove specifiche responsabilità, in particolare:
 - ✓ Responsabile attività tecnica istruttoria D.P.R. 380/01: l'indennità è prevista nella misura di € 1.000,00;
 - ✓ Responsabile attività tecniche istruttorie D.Lgs 42/04 e D.lgs. 63/2008: l'indennità è prevista nella misura di € 1.000,00;

Premi correlati alla performance

La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali, al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa, alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio, alla capacità di relazione con l'utenza.

La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata con le risorse variabili.

Attribuzione differenziali stipendiali all'interno delle aree

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottata dall'Ente.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Funzionario/EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessari l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.

- esperienza professionale ovvero gli anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento con un peso massimale di 40 da riproporzionare tra gli aventi titolo. Per coloro che hanno solo 24 mesi di permanenza nel differenziale economico il punteggio vale zero

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (con attribuzione massimo di 60 punti), l'Esperienza professionale il 40% (con attribuzione massimo di 40 punti). Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%.

A parità di punteggio viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente più anziano di età.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Per l'anno 2024 sono state quantificate in € 6.000,00 le risorse per l'attribuzione dei differenziali stipendiali Area Funzionari , Area Istruttori ed Area Operatori Esperti sulla base dei criteri definiti nel presente articolo.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2024 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	59.100,40
Indennità di comparto	13.773,42
Progressioni economiche 2024	6.000,00
Indennità di condizioni di lavoro art 70 bis CCNL 2018	2.860,00
Indennità di turno	4.205,00
Indennità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018	2.600,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 2018	1.800,00
Indennità art. 56 quinquies	990,00
Reperibilità stato civile ed anagrafe	100,00
Performance Organizzativa	42.526,99

Performance individuale	6.000,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi funzioni tecniche	35.000,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge – Ingresso Liste elettorali in ANPR e ISTAT	2.246,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi recupero evasione tari/imu	8.000,00
Totale	185.201,81

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:
- CCDI relativo al triennio 2023 – 2025, sottoscritto in data 21.12.2023 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo economico 2024 prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali ad una quota limitata del personale e per l'Area Funzionari, Area Istruttori ed Operatori Esperti, il contratto nella parte normativa per il triennio 2023-2025 ha definito i criteri ai fini delle progressioni all'interno delle aree.

Sezione III - illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G./ 2024 – Piano della Performance/2024), al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Bussoleno 04.11.2024

Il Segretario Comunale

Marietta Dr.ssa Carcione



COMUNE DI BUSSOLENO

Relazione Tecnico-Finanziaria

Sulla Preintesa in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa anno 2024

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2024 (solo parte economica) e di attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alle materia trattate nel contratto integrativo ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare RGS n. 25 del 19.07.2012.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 90 del 23.09.2024 della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024;
- Determina n. 305 del 26/09/2024 del Responsabile Area Finanziaria di costituzione del Fondo 2024;

Per la costituzione si è tenuto conto di quanto disposto dal CCNL del 21/05/2018 e dal CCNL del 16/11/2022.

La parte variabile del Fondo Risorse decentrate è costituita per il 2024:

- Integrazione 1,025 % MS 1997	€ 8.728,66
- Incentivi funzioni tecniche	€ 35.000,00
- Risorse recupero evasione	€ 8.000,00
- Risorse ISTAT e Incentivo Ingresso in ANPR Liste Elettorali	€ 2.246,00
- incremento 0,22% monte salari 2018 anno 2024	€ 1.462,00

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 185.201,81
Risorse variabili	€ 55.936,67
Residui anni precedenti	-----
Totale	€ 185.201,81

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

Descrizione	Importo
RISORSE STORICHE SOGGETTE AL LIMITE	
Importo unico consolidato anno 2017 – ART.67 comma 1 CCNL 2016-2018	€ 109.573,05
INCREMENTI STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato anni precedenti – ART.67 comma 2 lettera c)	€ 4.975,30
INCREMENTI NON SOGGETTI AL LIMITE	
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 dal 2019 – ART.67 comma 2 lettera a)	€ 2.579,20
Differenziale progressioni economiche – ART.67 comma 2 lettera b)	€ 2.470,14
Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 anno 2023	€ 2.619,50
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 01.01.2021	€ 2.548,39
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 al 01.04.2023	€ 4.499,56
Totale risorse stabili	€ 129.265,14
di cui soggette a limiti	€ 114.548,35

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 16.11.2022 art.79 c.3	€ 1.462,00
CCNL 16.11.2022 art.79 c.1-bis	€ 1.124,89

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, ossia quelle risorse che non presentano caratteristiche di certezza per gli anni successivi, sono così dettagliate:

Descrizione	Importo
Art.67 c.4 CCNL 2016/2018 economie fondo	€ 500,01

straordinario anno precedente	
Art. 67 c.4 CCNL 2016/2018 1,025% monte salari 1997	€ 8.728,66
Art 67 c.3 lettera c) Incentivi funzioni tecniche	€ 35.000,00
Art 67 c.3 lettera c) Incentivi funzioni tecniche, recupero evasione tributaria TARI/IMU	€ 8.000,00
Incentivo ISTAT e per ingresso in ANPR Liste Elettorali	€ 2.246,00
Art.79 comma 3 – Incremento 0,22% monte salari anno 2018 anno 2024	€ 1.462,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	€ ----
CCNL 31/3/1999 articolo 7	€ ----
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ ----
Totale riduzioni	€ ----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 129.265,14
Risorse variabili	€ 55.936,67
Residui anni precedenti	€ ---

Totale	€ 185.201,81
--------	--------------

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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.

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 118.119,42 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 13.773,42
Progressioni orizzontali	€ 59.100,40
Incentivi funzioni tecniche	€ 35.000,00
Incentivi recupero evasione tributaria TARI/IMU	€ 8.000,00
Incentivo ISTAT e per ingresso in ANPR Liste Elettorali	€ 2.246,00
Totale	€ 118.119,82

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 67.081,99 così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 70-bis c.2 CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio, maneggio valori	€ 2.860,00
Nuove progressioni 2024	€ 6.000,00
Indennità di turno	€ 4.205,00
Art. 70 – quinquies c.1 CCNL, indennità per specifiche responsabilità	€ 2.600,00
Art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018	€ 1.800,00
Indennità art. 56 quinquies	€ 990,00
Reperibilità stato civile e cimitero	€ 100,00
Art.68 c.2 lettera A) del CCNL 2016/2018	€ 42.526,99
Art.68 c.2 lettera B) del CCNL 2016/2018	€ 6.000,00
Totale	€ 67.081,99

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 118.119,82
Somme regolate dal contratto	€ 67.081,99

Destinazioni ancora da regolare	=====
Totale	€ 185.201,81

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente .

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 stabili considerate ammontano a € 129.265,14 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità condizioni lavoro, indennità di turno, indennità specifiche responsabilità, indennità esterna vigilanza, reperibilità anagrafe) ammontano a € 89.628,82. 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 erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (attribuzione differenziali stipendiali).

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottata dall'Ente.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024
Risorse stabili soggette al limite	109.573,05	114.548,35
Risorse stabili non soggette al limite		14.716,79
Risorse variabili soggette al limite	13.703,96	8.728,66
Risorse variabili non soggette al limite	36.000,00	47.208,01
Residui anni precedenti	0	0
Totale	159.277,01	185.201,81
Posizioni organizzative e risultato	73.977,00	73.125,00
Fondo straordinario	9.100,00	9.100,00
TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO		
Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo al fine del rispetto del tetto massimo 2016	206.318,01	205.502,01

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 contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazioni dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondono alla somma da una parte delle voci di retribuzione e dall'altra delle voci del fondo.

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

Come desunto dal sistema contabile utilizzato ed in relazione alla consistenza finale del fondo 2016 gli istituti contrattuali afferenti l'annualità 2024 rientrano comunque nel totale del fondo complessivo 2016.

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

In conclusione l'importo complessivo del fondo è coperto da mezzi ordinari di bilancio e risulta impegnato in parte sui capitoli degli stipendi per le progressioni orizzontali e indennità di comparto, in parte sul capitolo Fondo per il miglioramento efficienza servizi, e per gli incentivi tecnici sulle singole opere.

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di Revisione per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio.

Bussoleno 04.11.2024

Il Responsabile del servizio finanziario

Dr.ssa Irene BARDO