Comune di MORANO SUL PO

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione		29/11/2022 Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ..
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Giovanna Sutera – Segretario Comunale Componenti: Maura Tosi – Vice Sindaco del Comune di Morano sul Po Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – FP CISL – UIL - CSA Organizzazioni presenti e firmatarie del contratto: FP CGIL -CSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI	
Eventuali osservazioni		

Modulo II

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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Presa d'atto della quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022 effettuata dal responsabile del servizio finanziario con determinazione n. 111 del 08.10.2022

Vengono quantificate le risorse relative alle prestazioni di lavoro straordinario, l'ammontare del fondo è stato quantificato in € 2.979,75.

La quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo e delle risorse umane è contenuta nell'allegato alla presente relazione.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti in applicazione al principio di ultra attività del CCDI 2018, destinando per l'anno 2022 le seguenti indennità:

Particolari posizioni ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99

In applicazione all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come da ultimo modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006, sono attribuiti al personale appartenente alle categorie C, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31/03/1999 e s.m.i., specifici compensi collegati all'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

Le risorse massime da destinarsi a specifiche responsabilità ai sensi dell'art 17, comma 2 lettera f) del CCNL del 01.04.1999 per l'anno 2022 sono individuate nella somma massima di € 8.000,00 lorde relativamente a numero 2 posizioni di categoria C e numero 1 posizioni di categoria B.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 3.000 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

Con decorrenza 01.01.2022

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e mansioni plurime e sostituzioni scuolabus, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposte a rischi, disagiate: euro 4,50 al giorno;
- espletamento di attività mansioni plurime e sostituzioni scuolabus: euro 1,55 al giorno.

ATTIVITÀ ESPOSTE RISCHI

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

ATTIVITA' DISAGIATE

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale) – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc..) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intesa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità di condizioni lavoro – disagio - rischio è quantificata per un totale annuo stimato pari ad € 1.300,00 per numero 2 posizioni di cat. B.

L'indennità di plurimansioni e sostituzioni scuolabus è quantificata per un totale annuo stimato pari ad € 400,00 per numero 1 posizione cat. B.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 67 CCNL 21/05/2018 e s.m.i. le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	21.121,74
Progressioni economiche nella categoria	9.271,23
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
Indennità "Condizioni di lavoro"	1.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	8.000,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	2.467,75
Altro Progressioni orizzontali 2022	4,24
TOTALE	42.564,96

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:

Presso l'ente è adottata una metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il CCI di riferimento prevede l'attribuzione della progressione economica orizzontale a decorre dal 31.12.2019 in coerenza con quanto con quanto stabilito dall'art 16 comma 7 del CCNL 2018. La progressione orizzontale è riconosciuta, nel limite delle risorse disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999)

€ 9.271,23 ed ulteriore quota di € 4,24 per finanziare con decorrenza 31.12.2022 la progressione di numero DUE unità di personale dipendente dell'Ente.

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

Dalla sottoscrizione del presente contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al piano degli obiettivi 2022, si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessun'altra informazione.

Relazione tecnico-finanziaria

Il Fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 tenendo conto dei seguenti vincoli:

- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio anno 2022 nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di personale (art. 1 comma 557 della Legge 296/2006);
- l'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che ha disposto che a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispettivo importo determinato per l'anno 2016;

Il CCNL 2016/2018 ha riscritto le modalità di costituzione del fondo mantenendo comunque la suddivisione delle stesse tra risorse stabili, ovvero quelle risorse che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro e risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

In particolare per la costituzione delle risorse stabili l'art. 67 comma 1 del suddetto CCNL ha previsto che a che decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004, tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato dell'area di posizione delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 relative all'alta professionalità.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera G.C. n. 112 del 07.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, con la quale sono stati definiti i criteri per la costituzione e la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022 e nominata la delegazione trattante.
- Determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 112 del 08.11.2022, con la quale è stato costituito il fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativo all'anno 2022.

Le risorse destinate alla produttività/premialità ed allo sviluppo professionale del personale di cui all' art. 67, del CCNL 21.05.2018, individuate come "Risorse Decentrate", sono suddivise in due tipologie:

- Risorse Stabili aventi carattere di stabilità, certezza e continuità;
- Risorse Variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE DELLA PARTE STABILE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022 COME CERTIFICATE DAL REVISORE DEI CONTI	IMPORTO
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 34.362,39

RIA cessati, risparmio su anno precedente - UNA TANTUM	€ 336,05
RISORSE PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (art 67 c 3 lett b) - art 16 c 4 e 5 DL 98/2011)	€ 4.152,72
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità – CCNL 21.05.2018	IMPORTO
Art. 67 c. 2 lett a) - di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (non soggetta a limite di legge)	€ 582,40
Art. 67 c. 2 lett b) - importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;	€ 399,18
TOTALE RISORSE STABILI	€ 39.832,74

Sezione II – Risorse variabili

Risorse variabili soggette al limite	IMPORTO
Art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.05.2018 – nuovi servizi o riorganizzazione di servizi esistenti	€ 4.300,00
Art. 63 c. 3 lett. h) CCNL 21.05.2018 – integrazione 1,2% monte salari 97	€ 1.871,63
RIA cessati, risparmio su anno 2019 – UNA TANTUM	----
TOTALE VOCI VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 6.171,63
Risorse variabili NON soggette al limite	IMPORTO
Art. 67 c. 3 lett. e CCNL 21.05.2018 – economie fondo straordinari	€ 601,79
Economie su produttività anno precedente	€ 2.142,42
TOTALE VOCI VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 2.744,21
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	€ 8.915,84

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Le risorse indicate alla Sezione I e II sono ridotte per effetto dell'applicazione dei vincoli normativi come di

seguito indicato, in considerazione che:

- a) L'art.1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della Legge 7 agosto 2016, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

A decorrere dal 2016, in seguito agli orientamenti desunti dalla circolare MEF – RGS 13/2016, si è ritenuto di consolidare la decurtazione di cui sopra (riferita sia alla parte variabile che stabile) nella parte stabile del fondo.

La decurtazione ai sensi di tali disposizioni è pari a € 6.183,62.

- b) l'articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **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".
- c) Il comma 7 dell'articolo 67 del contratto dispone chiaramente che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del Dlgs. 75/17, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016.

Ai fini del confronto del fondo anno 2018 rispetto all'anno 2016 è necessario aggiungere, alla quantificazione del fondo anno 2022, la quota relativa all'area di posizione organizzativa che a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili trovano finanziamento a carico del bilancio dell'ente:

- Fondo Posizioni Organizzative anno 2016 € 16.141,67
- Fondo Posizioni Organizzative anno 2022 € 8.125,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (totale della sezione I)	€ 39.832,74
Totale risorse variabili con destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 8.915,84
Totale decurtazioni di legge anni precedenti (totale sezione III)	€ 6.183,62
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (al netto degli incentivi tecnici).	€ 42.564,96

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.01.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE:

Il calcolo delle progressioni avvenute negli anni precedenti è stato effettuato in sede di individuazione della voce all'interno del cedolino paga.

INDENNITA' DI COMPARTO:

Si è proceduto all'applicazione della disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004 in base al numero ed alla categoria dei dipendenti dell'Ente.

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa anno 2021	
Indennità Condizioni di Lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018 – Rischio e disagio (valore stimato € 4,50/giorno)	€ 1.300,00
Indennità Condizioni di Lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018 – Disagio (valore stimato € 1,55/giorno)	€ 400,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	8.000,00
Performance individuale e collettiva	€ 21.121,74
TOTALE RISORSE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	€ 30.821,74

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

NESSUNA

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

A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dal C.I.	€ 11.743,22
B) Destinazioni formalmente regolate dal C.I.	€ 30.821,74
C) Destinazioni ancora da regolare	€ ---

Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 42.564,96
--	--------------------

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.
Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, indennità di comparto) pari a € 11.743,22 sono completamente finanziate dalle risorse stabili.
- b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.
Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs. 150/2009 e all'art. 37 del CCNL 22.01.2004.
Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano obiettivi), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione secondo le previsioni di cui al CCDI.
In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso sono previste DUE progressioni orizzontali di personale dell'Ente, con decorrenza 31.12.2022.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato l'anno precedente

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	Differenza
Risorse stabili	39.496,69	39.832,74	+ 336,05
Risorse variabili	6.171,63	6.171,63	=
Residui anni precedenti	365,50	2.744,21	+2.378,71
Decurtazioni fondo	6.183,62	6.183,62	=
Totale	39.850,20	42.564,96	+ 2.714,76

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla Legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (vedi modulo I). la destinazione comprende esclusivamente istituti

- espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (vedi modulo II);
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:
- Le voci di utilizzo fisse (indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - La restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione sarà imputata al Cap. 2163 – missione 01-programma 11 – titolo I° del bilancio 2022/2024 gestione competenza.

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2022 così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, L'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione n. 10 del 14/03/2022, resa immediatamente eseguibile.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo è impegnato al capitolo 2163 – missione 01-programma 11-titolo 1° del bilancio 2022/2024 gestione competenza.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica F.to Maura TOSI_____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico-finanziaria

Il Responsabile del Personale e il Responsabile del servizio Finanziario

F.to Dott.ssa Giovanna SUTERA

F.to Patrizia FERRERO