



Comune di Fara Vicentino

Provincia di Vicenza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

AL CONTRATTO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA ANNO 2022

(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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 preintesa		03.11.2022
Periodo temporale di vigenza		2022 PARTE ECONOMICA
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte pubblica:</u> Segretario Comunale: Dott. Macchia Angelo</p> <p><u>RSU</u> Artuso Mariantonietta</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse:</u> CISL - UIL</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CISL - UIL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2022 – parte economica
adempiimenti procedurali	Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
		<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 03.10.2022 (su fondo)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 25.03.2022 è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per l'anno 2022.</p> <p>È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 18.03.2022 è stato confermato il Piano di prevenzione della corruzione 2021/2023</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si, la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione</p>
Eventuali osservazioni	

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento tratta la sola parte economica per l'anno 2022, richiamando per il resto le previsioni del CCNL Funzioni Locali e del CCDI del personale non dirigente del Comune di Fara Vicentino per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 28.10.2019.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	400,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	400,00
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	394,00
Indennità specifiche - ufficiale anagrafe e stato civile	350,00
Indennità per specifiche responsabilità	4.450,00
Compensi censimento ISTAT	0,00
Compensi recupero TARI- IMU	1.553,63
Incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa	11.400,00

Premi correlati alle performance organizzativa e individuale	6.466,98
TOTALE	45.414,61

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 12.12.2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019/2021, possono essere così riassunti:

1. Le nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, tengono conto, in particolare, di quanto segue:

- le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali nella categoria sono a carico della parte stabile del fondo, e sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;

2. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

Le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:

- Valutazione della performance individuale del triennio precedente – peso 80;
- Esperienza professionale maturata – peso 20.

Valutazione della performance

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O.

Per poter accedere alla selezione di attribuzione della progressione economica la valutazione di ciascun dipendente deve raggiungere per il triennio precedente un punteggio medio non inferiore a 22 (su un totale di 30 punti) nella scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione vigente, valida sia per i dipendenti che per i Responsabili di Area titolari di P.O.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relative all'anno 2021 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2018-2019-2020.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria del punteggio del triennio di riferimento per il peso "80", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

Punti valutazione del dipendente X peso del fattore di valutazione

Valore massimo di valutazione conseguibile

Esempio: il lavoratore ha ottenuto un punteggio di 76. Il valore massimo di valutazione è 90.

Ne deriva che $76 \cdot 80 / 90 = p. 67,55$

Esperienza professionale

L'esperienza professionale matura è intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e nella posizione economica in godimento, sia presso il Comune di Fara Vicentino che presso altri Enti in caso di provenienza a seguito di mobilità, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria degli anni di permanenza nella posizione economica in godimento per il peso "20", riparametrando il valore risultante con il valore massimo conseguito.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

Anni permanenza P.E. del dipendente X peso fattore esperienza

Valore massimo conseguito

Esempio: il lavoratore che ha 3 anni di permanenza nella categoria economica in godimento, il valore massimo conseguito è 9.

Ne deriva che $3 \cdot 20 / 9 = p. 6,67$

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è

descritto in seguito il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati:

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI –

Gli obiettivi da conseguire come sopra indicati e come programmati e dedotti dagli strumenti di bilancio devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o 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;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;

- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.

Tutto quanto sopra descritto, si evidenzia come l'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile Area Finanziaria/Amm.va
Dott.ssa Strazzabosco Sabrina

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determina dell'Area Finanziaria Amministrativa n. 81 del 03.10.2022, come da indirizzi della Giunta Comunale (n. 67 del 30.09.2022), per un totale di Euro 75.196,91, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	53.643,28
Risorse variabili	21.553,63
TOTALE	75.196,91

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 53.643,28 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	51.527,91

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Rideterminazione per incremento stipendio (art. 67 c. 2 lett. b CCNL 2016-2018)	867,37
Importo su base annua € 83,20	1.248,00
TOTALE	53.643,28

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a:

- € 20.000,00 per incentivi per funzioni tecniche;
- € 1.553,63 per incentivi recupero TARI e IMU;

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa
- Riduzioni del fondo per la parte variabile
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Nel fondo 2022 non sono state applicate riduzioni, in quanto non sussistono le motivazioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	53.643,28
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	21.553,63
TOTALE	75.196,91

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche	22.971,08

(acquisite in anni precedenti)	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.811,23
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	0,00
TOTALE	29.782,31

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 75.196,91
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 29.782,31
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) 0,00
TOTALE	45.414,61

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	400,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	400,00
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	394,00
Indennità specifiche - ufficiale anagrafe e stato civile	350,00
Indennità per specifiche responsabilità	4.450,00
Compensi censimento ISTAT	0,00
Compensi recupero TARI- IMU	1.553,63
Incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa	11.400,00
Premi correlati alle performance organizzativa e individuale	6.466,98
TOTALE	45.414,61

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

-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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro **29.782,31** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 53.643,28.

- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 12.12.2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

-Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si attesta che per l'anno 2022 non sono previste progressioni orizzontali.

In ogni caso, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono quelle previste dall'art. 10 del CCDI 2019/2021, che richiama l'art. 16 del CCNL 21.5.2018 che prevede che:

- "La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti";
- "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi";
- "Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi".

Le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:

- Valutazione della performance individuale del triennio precedente – peso 80;
- Esperienza professionale maturata – peso 20.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Limite

L'articolo 33, comma 2, del D.Lgs. 34/2019 prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Detto limite risulta il seguente:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2018	51.527,91
al netto delle componenti escluse	
RISORSE A BILANCIO PER LE P.O. 2018	37.490,00
BASE DI CALCOLO (A) - LIMITE 2018	89.017,91
N° DIPENDENTI AL 31/12/2018 (B)	10,72
VALORE MEDIO 2018 (A/B)	8.303,91
DIPENDENTI AL 31/12/2022 (presunto)	13
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2020	18.932,91
NUOVO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2022	107.950,82

e verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed

eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 81 del 03.10.2022.

Il Responsabile Area Finanziaria/Amm.va
Dott.ssa Strazzabosco Sabrina