

COMUNE DI PINAROLO PO

(Provincia di Pavia)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI PINAROLO PO
2024

**IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022,
in merito alla parte giuridica all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.**

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 14 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza		2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice-Segretario Comunale del Comune di PINAROLO PO Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CGIL, CISL Firmatarie della pre-intesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte Sindacale Sig. FIMIANI AMERICO (CGIL), Sig.ra NALIN ROBERTA (CISL)
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di PINAROLO PO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2024 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Si rimanda al parere del Revisore
	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 Il Piano della performance del Comune di PINAROLO PO 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 con l'approvazione del PIAO 2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI

		La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione verrà adottata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal NdV
--	--	--

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

PREMESSO CHE

- l'art.79 c.6 CCNL 2019-2021 prevede che la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (limite spesa pari al salario accessorio anno 2016) con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge o contrattuali;
- questo Ente ha richiesto l'erogazione del fondo di rotazione nel Piano di riequilibrio finanziario approvato con deliberazione di CC ai sensi dell'art. 243 bis del Tuel ed in particolare il comma 9 lettera a) che prevede:
“9. In caso di accesso al Fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, l'Ente deve adottare entro il termine dell'esercizio finanziario le seguenti misure di riequilibrio della parte corrente del bilancio:
 - a) *a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, riduzione delle spese di personale, da realizzare in particolare attraverso l'eliminazione dai fondi per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale dirigente e di quello del comparto, delle risorse di cui agli articoli 15, comma 5, e 26, comma 3, dei Contratti collettivi nazionali di lavoro del 1° aprile 1999 (comparto) e del 23 dicembre 1999 (dirigenza), per la quota non connessa all'effettivo incremento delle dotazioni organiche;*
- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 funzioni locali e le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e risultano suddivise:
 - A) Risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro (art.79 c.1);
 - B) 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 (art.79 c.2).

Si evidenzia che l'art.79 c.4 secondo periodo prevede che gli enti in condizione di dissesto non possono stanziare le risorse di cui al c.2 dello stesso art.79, fatto salvo le risorse previste da disposizioni di legge.
- l'art.53, comma 23, della legge n.388 del 23.12.2000 e ss.mm.ii. prevede per i Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti la facoltà, anche al fine di operare un contenimento della spesa, di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale
- questo Ente, dall'anno 2023, al fine di operare riduzione delle spese di personale, non ha incrementato il fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art.79 c.2 del CCNL 16.11.2022 e ha attribuito al Sindaco la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale di tutte le aree dell'ente.
- dall'anno 2024 questa Amministrazione si è resa disponibile, in sede di “Confronto” come previsto dall'art 5 c.3 lett. g), ad applicare l'art.17 c.4 ultimo periodo, che prevede che *“in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate dei dipendenti attraverso gli strumenti previsti dall'art. 79”*, in quanto l'applicazione di detto articolo non rientra fra i limiti imposti dal sopra citato art. 79 c.4 del CCNL 16.11.2022 in combinato disposto con l'art. 243 bis del Tuel con particolare riferimento al comma 9 lettera a). Infatti questo incremento del fondo incentivante dei dipendenti, con corrispondente riduzione del fondo delle EQ/PO, e' da ascrivere alla parte stabile del fondo in quanto, come esplicitato dall'art.67 c.1 del CCNL 27.05.2018 ancora in vigore, il fondo delle ex PO ora EQ e' stato

costituito mediante la riduzione della parte stabile del fondo dei dipendenti ed e' pertanto logico che in caso di reintegro siano da reintegrare nella parte stabile.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Per quanto riguarda l'articolato del contratto si rimanda al CCI sottoscritto e allegato alla presente relazione illustrativa composto da n.18 articoli cosi' nominati :

Art. 1- Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 4 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 5 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 6 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

Art. 7 - Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità

Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Art. 11 - Indennità per il personale della Polizia Locale

Art. 12 - Progressione economica orizzontale nell'ambito delle aree

Art. 13 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 14 - Utilizzo risorse variabili. Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 79 c.2 CCNL 16.11.2022

Art. 15 - Premi correlati alla performance

Art. 16 - Premi correlati alla performance. Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

Art. 18 - Disposizione finale

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che sono in servizio in ruolo n 4 dipendenti e nessuno incaricato di EQ/PO in quanto questo Ente ha attribuito al Sindaco la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale di tutte le aree dell'ente.

L'ammontare complessivo del fondo anno 2024 pari a **€. 24.917,05** e viene ripartito come segue: specificando che la spesa variabile che puo' essere modificata da accordi annuali e' finanziata completamente da entrate fisse

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2024	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 9.132,01
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 1.778,40
TOT SPESA FISSA	€ 10.910,41
SPESA VARIABILE	
Indennità condizioni lavoro	€ 720,00
Ind. responsabilità	€ 9.300,00
Reperibilità	€ 2.696,64
Incentivi x legge : INCENTIVI ENTRATE	€ -
30% media Performance individuale (art.69 CCNL 21.5.18)	€ 90,00
Produttività	€ 1.200,00
TOT SPESA VARIABILE	€ 14.006,64
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2024	€ 24.917,05
ECONOMIE x 2025	-€ 0,00
TOT con ECONOMIE	€ 24.917,05

Nel rispetto del CCI vigente, una somma pari a €. **1.290,00** 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 2024 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, 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 PINAROLO PO.

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 apposita deliberazione della Giunta comunale;

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

Lo schema di CCI NON prevede progressioni economiche

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo il 50% dei dipendenti può progredire in un anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni si basano sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione. Inoltre un dipendente può partecipare alla progressione ogni 2 anni.

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



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE



IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

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 Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 24.917,05
Risorse variabili	€ 0
Totale	€ 24.917,05

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

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2024	
PARTE FISSA:	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 14.554,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001	
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€ 1.536,86
Incremento CCNL 31.07.09- Riqualficazione posizioni economiche	€ -
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	€ 956,15
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n° 4), A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dic. congiunta n. 5: fuori limite	€ 416,00
(Art.17 c.6 ult. per. CCNL 2019-2021) Incremento fondo dipendenti con analoga riduzione fondo PO/EQ mediante reintegro risorse stabili confluite nel bilancio ai sensi dell'art.67 c.1 CCNL 21.05.2018	€ 3.113,44
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°.6) - fuori limite	€ 422,50
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n.3) Fuori limite	€ 3.374,70
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 543,40
TOT. PARTE FISSA	€ 24.917,05

Si dà atto che la parte fissa del fondo incentivante è stato aumentato ai sensi degli incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022 con le risorse evidenziate sopra riportate che sono escluse dal calcolo del tetto del 2016.

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE	€ -

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ -
ART. 67 C.2 Lett. c), CCNL 2016-18- INCENTIVI ENTRATE IMUe TASI FUORI LIMITE	€ -
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti	€ -
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) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2024 FUORI LIMITE	€ -
TOT. PARTE VARIABILE 2024	€ 0

Come riportato nelle premesse non sono state stanziare risorse variabili

TOTALE PARTE FISSA + VARIABILE	€ 24.917,05
---------------------------------------	--------------------

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Riduzione fondo	€ 0
-----------------	-----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 24.917,05
Risorse variabili	€ 0
Totale	€ 24.917,05

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del fondo.

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

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 9.132,01
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 1.778,40
TOT SPESA FISSA	€ 10.910,41

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

SPESA VARIABILE	
Indennità condizioni lavoro	€ 720,00
Ind. responsabilità	€ 9.300,00
Reperibilità	€ 2.696,64
30% media Performance individuale (art.69 CCNL 21.5.18)	€ 90,00
Produttività	€ 1.200,00
TOT SPESA VARIABILE	€ 14.006,64

Art.79 c.2 lett.d CCNL 2019-2021	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 0
----------------------------------	--	------------

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

Descrizione	Importo
Somme spesa parte fissa	€ 10.910,41
Somme spesa parte variabile	€ 14.006,64
Somma residua x anno successivo	€ 0
Totale	€ 24.917,05

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si presenta la fattispecie

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 ammontano a € 24.917,05, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 10.910,41.

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 di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCI NON prevede progressioni economiche

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo il 50% dei dipendenti può progredire in un anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni si basano sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione. Inoltre un dipendente può partecipare alla progressione ogni 3 anni.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2024 è pari a €. 0 mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a €. 1.290,00, superiori al 30% della parte variabile;

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 €. 1.290,00 la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €. 90,00 che corrisponde a circa il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai 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 nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 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.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante dei dipendenti impegnato nell'anno 2024, escluse le somme da non calcolarsi nel limite, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2024 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2024 ESCLUSE somme fuori limite (comprensivo incremento di €3.133,44 x riduzione fondo EQ/PO)	€ 19.204,30
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 14.554,00
DIFFERENZA FONDO ANNO 2024 DA FONDO ANNO 2016 di cui €1.536,86 x incremento RIA personale cessato anni precedenti ed €3.113,44 x riduzione fondo EQ/PO	€ 4.650,30

	2024 a seguito di riduzione x finanziamento fondo dipendenti	2016	DIFFERENZA
--	--	------	------------

FONDO EQ/P.O.	€ 0	€ 32.278,55	-€ 32.278,55
----------------------	------------	--------------------	---------------------

Si evidenzia che il fondo dei dipendenti è stato aumentato x riduzione risorse EQ/PO come segue

Incremento fondo x riduzione risorse EQ/PO (art.17 c.6 CCNL 2019-2021- art.67 c.7 CCNL 2016-2018)	€ 3.113,44
---	-------------------

In sintesi

FONDO 2016+ PO 2016 CON ESCLUSIONI	€ 46.832,55
FONDO 2024 + EQ/PO 2024 CON ESCLUSIONI	€ 19.204,30
DIFFERENZA	€ 27.628,25

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022

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
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico codice di spesa precisamente il cod. 01.10.1 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 è impegnato al COD. del bilancio 01.10.1 macroaggregato. 101.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO




IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

