



COMUNE DI CERVIA

Prot. n. vedi segnatura .xml

Cervia li 14/12/2022

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia
LL. SS.

e p.c Al Segretario generale
Al Dirigente del Settore risorse

**Oggetto: RICHIESTA DI CERTIFICAZIONE SULLA RELAZIONE UNICA ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA IN MERITO A:
CONTRATTO COLLETTIVO economico per la ripartizione delle risorse decentrate del fondo per il personale non dirigente anno 2022**

Al sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

PARTE I RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	La preintesa in oggetto è stata sottoscritta il 02/12/2022 (ALLEGATO A)
Periodo temporale di vigenza	l'accordo economico vale per l'anno 2022. i contratti decentrati integrativi normativi sono quelli sottoscritti il 20.12.2018 e del 27.05.2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Margherita Campidelli (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, FP CISL, CSA, RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, UIL FP, FP CISL, RSU dell'Ente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cervia
Materie trattate dal contratto integrativo	Accordo economico personale dipendente anno 2022
rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il _____. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.

COMUNE DI CERVIA
Originale digitale conservato da questa AOO
Protocollo N.0084475/2022 del 14/12/2022
Firmatario: FRANCESCA FOCACCIA



COMUNE DI CERVIA

contrattazioni e	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"> • Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 L. 183/2010 è stato istituito ed è regolarmente funzionante; • la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000) è stata approvata con delibera di C.C. n. 1 del 25/01/2022 • il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024: approvato con la delibera di C.C. n. 5 del 25/01/2022 ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs N. 267/2000 e dell'art. 10 del D.Lgs N. 118/2011 e SS.MM.II. ; • il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022 – 2024, COMPRENSIVO DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI approvato con la delibera di G.C. n. 36 del 01/02/2022 • il Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) è stato approvato con Delibera di GC n. 40 del 25/02/2020 e confluito nel PIAO approvato con delibera GC n. 165 del 28 giugno 2022; • Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 26/04/2022 è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al triennio 2022 – 2024 e tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, compreso l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cervia; • L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. n° 97/2016 è stato assolto per quanto di competenza. • La Relazione della Performance ANNO 2021 è stata validata il 19/05/2022 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva, dei premi relativi ai progetti di miglioramento e ai piani di razionalizzazione della spesa e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
-------------------------	--	---

Eventuali osservazioni

In seguito alla sottoscrizione del CCNL funzioni locali 2016-2018 e dopo la GC n. 127 del 19/06/2018 con la quale è stata nominata la delegazione trattante datoriale e istituito il modello di relazioni sindacali, con delibera Delibera GC 270 del 22/11/2022 sono stati dati gli indirizzi all'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2022, e anche approvati gli incrementi di parte variabile del fondo.

I sistemi di valutazione vigenti sono in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009:

- il sistema di valutazione e misurazione della performance dei dipendenti è stato approvato con delibera di Giunta n. 190 del 29/11/2011 e successiva modifica con delibera GC n. 22 del 24/02/2015;

- la delibera GC n. 94 del 07/05/2019 ha approvato il regolamento recante i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione ed il sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative del Comune di Cervia e la modifica al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di adeguare la disciplina delle posizioni organizzative al nuovo CCNL;

- la delibera GC n. 21 del 21/01/2020 ha istituito le posizioni organizzative e approvato la pesatura;

- la delibera GC n. 211 del 30/08/2022 ha effettuato una nuova ripesatura delle posizioni organizzative;

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

Richiamati

- il contratto decentrato integrativo normativo sottoscritto in data il 20.12.2018 avente validità triennale e ultrattivo;
- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 27.5.2019 per gli istituti stralciati dal contratto integrativo 2018;

La presente preintesa disciplina e regola l'accordo economico relativo alle risorse decentrate del 2022.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (con alcune specifiche) in servizio ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Per l'articolazione specifica del contratto si veda l'allegato A.

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Sulla base della quantificazione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2022, effettuata dal servizio risorse umane e approvata come allegato alla delibera n. 270 del 22/11/2022 per complessivi € 1.022.622,47 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 67 c.1, oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario e adottata con determina dirigenziale n. 1801 del 14/12/2022 (allegato B);

Sono altresì stati inseriti gli incrementi ai sensi dell'art 79 comma 5 prevede che "OMISSIS. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita".

Pertanto, la parte stabile e variabile del fondo è stata incrementata ai sensi dell'art 79 comma 1 lett. b) di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 e che tale incremento non è soggetto al limite del fondo 2016, come previsto dal comma 6 del medesimo articolo.

Fermo restando il limite del salario accessorio 2016, per mantenere stabile l'importo complessivo del fondo salario accessorio 2022, le parti convengono che nel caso in cui gli incassi per compensi contenzioso tributario siano inferiori alle previsioni (€ 8.750,00 complessivi), l'importo corrispondente ai minori incassi vada ad aumentare lo stanziamento dell'Amministrazione stanziato a fronte degli obiettivi di miglioramento in cui sono coinvolti tutti i dipendenti (fino ad € 90.671,81);

L'Amministrazione per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, che prevede la necessità per gli enti locali di modificare il fondo in modo da mantenere l'incidenza media dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 sul totale del fondo per il personale non dirigente e del fondo delle posizioni organizzative, ha verificato che i dipendenti nel 2022 sono inferiori al 2018 per cui ha lasciato invariato il fondo riservandosi al 31.12.2022 di effettuare i conteggi relativi al personale 2022 sul 2018 e conseguentemente di applicare l'incremento derivante dall'attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 alle somme destinate al finanziamento del premio per la performance. Pertanto l'importo da destinare alla performance sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

Le risorse stabili finalizzate agli utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c. 1 del CCNL 2018 sono le seguenti (gli importi sono indicati nel prospetto allegato A:

- progressioni economiche orizzontali già consolidate;
- indennità di comparto di cui all'art 33 comma 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004;
- indennità personale educativo art. 31 comma 7, secondo periodo, del Ccnl 14/09/2000 e di cui all'art 6 del Ccnl del 05/10/2001;
- indennità personale ex VIII qualifica ai sensi dell'art 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995;
- inquadramento automatico art.7 NOP (polizia locale);

Richiamati

- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data il 20.12.2018;
- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 27.5.2019 per gli istituti stralciati dal contratto integrativo 2018;

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2022, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 486.859,53 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono il presente accordo.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga nel dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori destinati all'indennità di turno e di reperibilità sono esposti in forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance.

Per l'anno 2022 il prospetto di riparto del fondo è allegato alla presente relazione insieme alla preintesa.

c) Effetti abrogativi impliciti

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto purché oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 e fermo restando quanto previsto dall'art. 8, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it
🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
✉ comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità
Per quanto riguarda le indennità e i compensi previsti dai contratti nazionali l'erogazione è collegata all'effettivo svolgimento di compiti particolarmente disagiati o rischiosi, oppure allo svolgimento di attività/funzioni che rispondono ai bisogni della collettività e dell'utenza, previo incarico affidato dal dirigente o attestazione a consuntivo del medesimo.

Le modalità di erogazione sono a consuntivo dell'attività prestata, a seguito di specifica verifica.

L'importo delle indennità scaturisce da un sistema di pesatura a preventivo che tiene conto di una sorta di graduazione operata su criteri decisi nel contratto.

A tali indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio e la sua misura annuale, viene determinata in base alla somma annualmente disponibile suddivisa per gli aventi diritto.

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di obiettivi come desumibili dal PEG 2022, e piani di razionalizzazione basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

A tal fine le risorse variabili disponibili derivanti da piani di razionalizzazione e da obiettivi specifici di miglioramento sono destinate a remunerare parte della performance dei servizi.

L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance vigente.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2022 risulta in servizio presso il Comune di Cervia ed in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali, aver maturato 3 anni di valutazione dopo l'acquisizione dell'ultima posizione economica o dalla data di assunzione a tempo indeterminato, conseguentemente, aver svolto n. 3 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nella stessa posizione economica, nel Comune di Cervia;
- risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
- non aver riportato, nel biennio precedente la data di selezione, sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 23 del D.lgs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2022 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 32.852,69 con decorrenza dal 01.01.2022.

Dette risorse vengono ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei fabbisogni riferiti ai dipendenti aventi diritto in ciascuna di esse.

Per l'anno 2022 la procedura per l'attribuzione delle progressioni in applicazione dell'art 16 comma 6 del CCNL e del vigente regolamento si concretizza nella predisposizione per ciascun percorso economico/categoria a cui sono state distribuite risorse, di una graduatoria per settore o, in caso di risorse insufficienti per la consistenza di organico di taluni settori, per ente.

In questo ultimo caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti di vari settori, all'interno di ciascuna graduatoria, le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potrà superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzati resti, questi saranno distribuiti, informata anche la parte sindacale, dalla Direzione operativa ai sensi dell'art 3 comma 5 del vigente Regolamento per il riconoscimento della posizione economica orizzontale nella categoria approvato con delibera GC n. 243 del 26/11/2019.

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

Dall'anno 2014 il Comune di Cervia aderisce alla sperimentazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011.

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio per gli enti sperimentatori (all. 12 del DPCM 28/12/2011) prevede i seguenti caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche:

- valenza pluriennale del processo;
- lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione;

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

serv-risorseumane@comunecervia.it

www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

- coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione

Tra gli strumenti di programmazione indicati c'è il Documento unico di programmazione (DUP) che, per gli enti in sperimentazione, sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP); i contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi per la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento.

Nel CDI è previsto lo stanziamento di somme (produttività generale e progetto di miglioramento dei servizi del settore della Polizia Municipale) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascuna unità organizzativa. Si ricorda infatti che, in base al vigente sistema di valutazione del personale, dove è prevista l'assegnazione di un punteggio, da parte del dirigente responsabile, per cui il compenso di produttività è conseguentemente differenziato in base alla valutazione ottenuta. Le schede di valutazione, differenziate in base alla categoria di appartenenza del personale, contengono parametri che più o meno pesantemente collegano il compenso finale al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Ne deriva che, in generale, il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale nel far sì che la propria attività, nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

PARTE II RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai fini del controllo della compatibilità dei costi della preintesa con i vincoli di bilancio e delle norme di legge.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrazione

Ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, gli Enti determinano annualmente l'ammontare delle risorse decentrate da destinare al finanziamento di istituti esplicitamente previsti dal successivo art. 68 del medesimo contratto.

La quantificazione delle risorse decentrate per la parte cosiddetta "stabile" viene effettuata in autonomia dal Dirigente del servizio risorse umane seguendo le modalità previste dai commi 1 e 2 e seguenti del citato art. 67.

La Giunta con deliberazione n. 270 del 22/11/2022 ha dato indirizzi alla contrattazione e deciso incrementi di parte variabile poi recepiti nella determina n. 1801 del 14/12/2022 che ha quantificato il fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2022, per un ammontare complessivo pari a € 1.022.622,47 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 67 c.1, oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario e adottata, nel rispetto del limite di cui all'art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017.

Si rinvia per i dettagli alla determina di quantificazione del fondo allegata alla presente (allegato B).

Sezione I –

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art 67 comma 1 CCNL 2016-2018)

Le risorse stabili certificate nell'anno 2017 aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, ai sensi delle regole dell'art 67 comma 1, e cioè al netto del finanziamento delle posizioni organizzative e alte professionalità, dopo le dovute decurtazioni di cui all'art 1 comma 456 legge 147/2013, costituiscono l'importo unico consolidato che costituisce la disponibilità iniziale del nuovo Fondo delle risorse decentrate dal 2018.

Di seguito il dettaglio della costituzione:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Importo unico, calcolato ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 con le integrazioni di cui all'art. 31 commi 1 e 2:

- € 667.143,00 di importo storicizzato e incrementi art 32 commi 1 e 2 CCNL 2002-2005 di € 80.940,00
- Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2003 previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 9/5/2006: € 33.946,00;
- Incremento dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005 previsto dall'art. 8, comma 2 del CCNL dell'11/4/2008: € 42.239,00.
- Incrementi degli importi delle progressioni economiche derivanti dai CCCCNLL: € 24.473,00, così dettagliati: - incremento CCNL 22/1/2004: € 6.591,00, - incremento CCNL 9/5/2006: € 10.859,33, - incremento CCNL 31/7/2009: € 7.022,74.
- Art 67 comma 1 CCNL 2016-2018: art 32 comma 7 – 0,20 % monte salari 2001 per costituzione fondo alte professionalità non utilizzato per alta professionalità nel 2017

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it



Bandiera Blu

EMAS
reg. n. IT-000607



COMUNE DI CERVIA

- Art 4 comma 2 del CCNL 05/10/2001 recupero retribuzione individuale di anzianità (RIA) e assegni personali acquisiti al fondo a seguito della cessazione del personale dal 2000 al 2016. L'importo complessivo è pari a € 82.818,13.
- Art 15 comma 5 risorse consolidate acquisite da incremento della dotazione organica per internalizzazione servizio assistenti sociali (comparto, peo, led): € 9.108,34.

Riduzione permanente ai sensi dell'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013

L'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013, che ha modificato l'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, oltre a prorogare al 31 dicembre 2014 gli effetti del citato comma 2-bis, ha introdotto nella parte finale del testo del medesimo articolo, il seguente periodo "A decorrere dall'1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo

La Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e Finanze ha definito nella circolare n. 20 del 8 maggio 2015 la portata del novellato art. 9, comma 2-bis, indicando le modalità applicative della nuova decurtazione permanente. Sulla base delle citata normativa, dunque, le riduzioni operate sino al 2014 sono state rese strutturali a partire dall'annualità 2015.

Pertanto, anche in fase di costituzione per l'anno 2018 è stata confermata la doppia decurtazione di € 101.324,65 e 14.594,30 per un totale di € 115.918,95 già operata nell'anno 2017, di importo pari alla riduzione apportata al Fondo nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010.

A queste decurtazioni sono poi state apportate altre due decurtazioni storiche effettuate a causa di personale esternalizzato ai sensi dell'art 6 bis del Dlgs 165/2001.

L'importo così ottenuto pari a € 798.855,73 costituisce l'importo unico consolidato di cui all'art 67 comma 1 del CCNL.

A questo importo vanno tolte, come sopra già esplicitato, le somme destinate al finanziamento delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità destinate nel 2017.

Pertanto l'importo residuo delle risorse stabili consolidate è di € 684.080,73.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Art 67 comma 2 CCNL 2016-2018)

Gli incrementi previsti dall'articolo 67 comma 2 per l'anno 2018 sono:

- € 21.548,80 in applicazione dell'articolo 67, comma 2, lettera a), del CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 che prevede che il fondo per le risorse decentrate è incrementato stabilmente "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";

PRECISATO CHE l'ARAN con alcuni pareri (protocollo n. 15345/2018, n. 1650/2019 e n. 2088/2019) ha fornito delle indicazioni in ordine alle modalità di calcolo dell'incremento di cui sopra;

DATO ATTO CHE nella tabella 1 al Conto annuale 2016 (riferito all'anno 2015), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti risultano presenti alla data del 31/12/2015 n.259 unità di personale con contratto a tempo indeterminato, esclusa la dirigenza;

RITENUTO, per quanto sopra, di incrementare la parte stabile del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 per € 21.548,80 (€83,20 X n.259 unità) e di dare atto che tale incremento resta confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi;

- € 17.067,02 in applicazione della lett b) pari alla rideterminazione delle differenze tra gli incrementi a regime per l'anno 2019 calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi;

- € 27.407,77 in applicazione della lett. c) quale importo delle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio compresa la 13^a, quota annua dal 2017, che confluisce stabilmente nell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

- € 20.618,00 in applicazione dell'art 79 comma 5 del CCNL del 16/11/2022 prevede che "OMISSIS. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita".

DATO ATTO CHE nella tabella 1 al Conto annuale 2016 (riferito all'anno 2015), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti risultano presenti alla data del 31/12/2018 n. 244 unità di personale con contratto a tempo indeterminato, esclusa la dirigenza;

RITENUTO, per quanto sopra, di incrementare la parte stabile del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 per € 20.618,00 (€84,50 X n.244 unità) e di dare atto che tale incremento resta confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi;

Il totale delle risorse stabili è complessivamente € 770.722,32

N.B. Il totale così costituito contiene le voci di incremento di € 17.067,02, € 21.548,80 e in ultimo € 20.618,00 (per complessivi 59.233,82) che, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettabili ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti (art 23 comma 2 del Dlgs

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

75/2017) e sulla quale la stessa Corte dei Conti a sezioni riunite non ha mosso rilievi nella delibera n. 6/2018 di certificazione positiva del contratto, e in ultimo come ribadito anche dalla Corte dei conti sezione delle autonomie con delibera n. 19 del 09/10/2018 e anche recepito all'interno del DL 135/2018 all'art.11 (c.d. semplificazioni): "in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico".
Pertanto il totale delle risorse stabili per le quali effettuare la verifica del rispetto del limite di cui sopra sono pari a € 711.488,50

Sezione II – Risorse variabili (art 67 comma3 del CCNL 2016-2018)

Si riporta di seguito il dettaglio delle risorse variabili.

Sponsorizzazioni (art 67 comma 3 lett a)

Nel contratto integrativo sono inseriti € 11.056,56 derivanti dall'utilizzo del 25% dell'importo delle sponsorizzazioni effettivamente incassate per iniziative nell'anno 2019. L'integrazione del fondo a questo titolo è consentita dall'art. 26 del CCNL 23/12/1999 Si tratta di somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997. Il vigente Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione e degli accordi di collaborazione, approvato con delibera di Giunta CC n. 45 del 07/07/2005 prevede all'articolo 6 che "le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto, sono considerate risparmi di spesa.....I risparmi di cui al comma 1 e/o le maggiori entrate derivanti da sponsorizzazioni, sono utilizzati per le seguenti finalità:..... lett. a) nella misura del 25% sono destinati alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999.

Per il Comune di Cervia i proventi da sponsorizzazioni sono costituiti da quota parte degli incassi derivanti da determina n. 1263 del 17/09/2019 e determina n. 1671 del 10/12/2020. Risparmi conseguiti a seguito certificazione in attuazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (art 67 comma 3 lett b)

La Giunta del Comune di Cervia con delibera GC n. 267 del 30/11/2021 ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2021-2022 e per l'anno 2021 prevede a preventivo determinate economie di spesa fino ad un massimo di € 85.637,58

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art 67 comma 3 lett c)

Nello specifico sono state inserite le somme soggette al limite di cui all'art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 di cui € 8.750,00 per compensi derivanti da sentenze in materia di contenzioso tributario (art 12 comma 1 lett b) del DL n. 437 del 1996 convertito nella legge n. 556/1996 spese del giudizio.

Fermo restando il limite del salario accessorio 2016, per mantenere stabile l'importo complessivo del fondo salario accessorio 2022, le parti convengono che nel caso in cui gli incassi per compensi contenzioso tributario siano inferiori alle previsioni (€ 8.750,00 complessivi), l'importo corrispondente ai minori incassi vada ad aumentare lo stanziamento dell'Amministrazione stanziato a fronte degli obiettivi di miglioramento in cui sono coinvolti tutti i dipendenti (fino ad € 90.671,81).

Inoltre transitano dal fondo proveniente da altri capitoli di bilancio, ai sensi del medesimo articolo risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ad esempio: i risparmi conseguiti a seguito certificazione in attuazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (art 67 comma 3 lett b) come previsto da delibera GC n. 270 del 22/11/2022 che ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2022-2024 e per l'anno 2022 prevede a preventivo determinate economie di spesa fino ad un massimo di € 52.614,8; incentivi per la cosiddetta progettazione interna ex art. 93 del d.lgs. 163/2006 e i nuovi incentivi per funzioni tecniche (ai sensi della deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 6 del 10/04/2018), somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT, indennità di ordine pubblico corrisposta al personale di polizia municipale per servizi di durata pari o superiore alle 4 ore, richiesti con ordinanza del Questore.

Economie da lavoro straordinario (art. 67 comma 3 lett c):

Le economie accertate sul lavoro straordinario anno 2021 sono pari a € 14.698,17.

Importi una tantum corrispondenti a frazioni di RIA del personale cessato nell'anno precedente (art. 67 comma 3 lett d):

importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b) del personale cessato l'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio; per l'anno corrente sono € 2.265,69.

Risorse per messi notificatori (art 67 comma 3 lett f)

Risorse previste dall'art 54 del CCNL del 14/09/2000 con vincoli di destinazione ivi indicati previste in € 150,00.

Incremento importo pari all'1,20% sulla base annua del monte salari dell'anno 1997

Pari a € 74.431,67 esclusa la quota relativa alla dirigenza, approvato con delibera GC n. 267 del 30/11/2021, per il quale ai sensi del nuovo CCNL non è più prevista la rendicontazione da presentare al Nucleo di valutazione.

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

Risorse stanziare per conseguimento obiettivi anche di mantenimento definiti nel peg (art 67 comma 3 lette i) e art 67 comma 5 lett b)

- pari ad € 81.921,81 ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, stanziamento di risorse ritenute dall'Amministrazione ne-cessarie al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi correlati, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione della gestione, correlando tali risorse alla per-formance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale vigente (obiettivi di cui all'allegato B della delibera di Giunta comunale);

- pari ad una quota di € 7.600,00 volta ad incentivare i risultati dell'obiettivo di peg. 1393 riferito al personale della polizia locale, da distribuire in base all'impegno effettivamente profuso (obiettivo individuato sempre in ALL. B della delibera); Somme del fondo dell'anno precedente non utilizzate (art. 68 comma 1)

Somme del fondo dell'anno precedente non utilizzate (art. 68 comma 1)

Sono presenti somme del fondo dell'anno precedente non utilizzate pari a € 1.457,70.

Risorse economiche provenienti da specifici accordi di collaborazione stipulati con enti pubblici e privati e da prestazioni per conto terzi, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997.

E' stanziato nel fondo il 50% degli incassi derivanti da n. 1 accordo di collaborazione con soggetto pubblico al netto degli oneri riflessi; i relativi importi saranno liquidati in proporzione alla partecipazione del personale del servizio attestata dal dirigente o suo delegato nei limiti delle risorse effettivamente incassate, al momento sono stimati € 1.715,00 come meglio specificato nella scheda approvata con delibera n. 270 del 22/11/2022.

Il totale delle risorse variabili è complessivamente € 277.279,47.

N.B. Il totale così costituito contiene alcune voci per un totale pari a € 102.160,30, non incluse all'interno del limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti (art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017) e che anche la Ragioneria generale dello Stato, elenca nelle varie circolari relative al conto annuale dei dipendenti: sponsorizzazioni effettivamente incassate nell'anno precedente, accordi di collaborazione, risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario a consuntivo anno precedente, economie del fondo anno precedente, risparmi effettivamente realizzati con i piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art 16 commi 4 e 5.

Pertanto il totale delle risorse variabili per le quali effettuare la verifica del rispetto del limite di cui sopra è pari a € 175.119,17.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 744.535,12 di cui € 705.919,30 nel tetto.

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 298.539,84 di cui € 176.204,15 nel tetto

c) Totale fondo : € 1.043.074,96 di cui € 882.123,45 nel tetto

Tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni organizzative, è pari a € 861.228,35 per cui occorre applicare sulle risorse totali rientranti nel limite (€ 882.123,45) la decurtazione art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 (superamento limite 2016) per riportare le stesse dentro al limite, pertanto il fondo totale risulta pari a € 1.022.622,47

Inoltre per la verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi della circolare n. 18 del 28/06/2021 della Ragioneria generale dello Stato, oltre fondo del salario accessorio dipendenti, finanziamento posizioni organizzative, deve essere tenuto in considerazione anche il budget per il pagamento del lavoro straordinario che risulta pari ad € 54.847,00 come nel 2016;

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sintesi della costituzione del Fondo

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 770.722,32 di cui € 711.488,50 nel tetto.

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 277.279,47 di cui € 175.119,17 nel tetto;

c) Totale fondo : € 1.048.001,79 di cui € 886.607,67 nel tetto

Tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni organizzative, è pari a € 861.228,35 per cui occorre applicare sulle risorse totali rientranti nel limite (€ 886.607,67) la decurtazione art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 (superamento limite 2016) per riportare le stesse dentro al limite, pertanto il fondo totale risulta pari a € 1.022.622,47

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

serv-risorseumane@comunecervia.it

www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

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

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Le risorse complessivamente disponibili per la contrattazione integrativa dei dipendenti di categoria risultano quindi pari a € 1.022.622,47

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (con alcune specifiche) in servizio ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, delle risorse disponibili a finanziare alcuni istituti.

- le risorse stabili finalizzate agli utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c. 1 del CCNL 2018 sono le seguenti (gli importi sono indicati nel prospetto allegato A:

1. progressioni economiche orizzontali già consolidate;
2. indennità di comparto di cui all'art 33 comma 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004;
3. indennità personale educativo art. 31 comma 7, secondo periodo, del Ccnl 14/09/2000 e di cui all'art 6 del Ccnl del 05/10/2001;
4. indennità personale ex VIII qualifica ai sensi dell'art 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995;
5. inquadramento automatico art.7 NOP (polizia locale);

Richiamati

- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data il 20.12.2018;
- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 27.5.2019 per gli istituti stralciati dal contratto integrativo 2018;

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2022, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 486.859,53 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono l'accordo per la destinazione delle somme all'incentivazione della performance, fermo restando la destinazione alla performance individuale di una percentuale non inferiore del 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 e per la destinazione delle somme al finanziamento delle nuove progressioni orizzontali (si vedano gli articoli 1, 2 e 3 dell'accordo).

Per l'indicazione degli importi specifici si veda nell'allegato A la tabella di riparto fondo.

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo

Il presente contratto disciplina:

- destinazione prevalente di risorse all'incentivazione della performance organizzativa e individuale;
- nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 23 del D.l.gs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2022 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 32.8520,69 con decorrenza dal 01.01.2022;
- viene ridefinito parzialmente l'articolo 2 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Cervia per l'anno 2019-2021, sugli istituti rinvii dal contratto integrativo 2018, sottoscritto il 27/05/2019, relativo alle indennità di servizio esterno e indennità di funzione, al fine di allinearne i contenuti al CCNL 2016-2018 e per migliorare il livello quali-quantitativo dei servizi svolti sul territorio.

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 535.762,94
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo: € 293.629,22
- c) Totale destinazioni ancora da regolare: € 0,00;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: € 1.022.622,47

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it





COMUNE DI CERVIA

- si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono coperte con risorse fisse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Ne è dimostrazione il fatto che ben € 148.317,79 della parte fissa sono trasferite a finanziare istituti della parte variabile;
- si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, come evidenziato nei vari istituti del CCDI e nel sistema di valutazione come già esposto nella relazione illustrativa;
- si attesta il rispetto del principio di selettività nelle progressioni economiche effettuate, come evidenziato nel sistema di valutazione approvato e riportato in allegato alla relazione illustrativa.

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

Il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto, è pari a € 976.003,35 incluse le Posizioni organizzative. Per poter effettuare un confronto omogeneo di dati tra il fondo 2016 destinato ai dipendenti delle categorie e fondo 2022 destinato ai dipendenti delle categorie, occorre neutralizzare dal limite 2016 le poste destinate alle posizioni organizzative pari a € 114.775,00. Pertanto il limite 2016 diventa € 861.228,35. Per la verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, su un totale di fondo 2022 pari ad € 1.048.001,79 di cui € 886.607,67, all'interno del tetto, tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni organizzative, è pari a € 861.228,35, occorre applicare sulle risorse totali rientranti nel limite (€ 886.607,67) la decurtazione art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 (superamento limite 2016) per riportare le stesse dentro al limite, pertanto il fondo totale risulta pari a € 1.022.622,47

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 tale da garantire i limiti del fondo oggetto della presente certificazione. La procedura, infatti, consente di monitorare gli importi erogati per verificare il rispetto dei corrispondenti finanziamenti, in quanto i mandati sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del fondo, a loro volta nel limite dei relativi stanziamenti di bilancio.

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

Si attesta che le disponibilità finanziarie dei capitoli destinati al finanziamento del fondo per l'anno 2021 sono state complessivamente rispettate, come risultante dall'allegato C alla presente relazione.

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

La dimostrazione della disponibilità finanziaria del fondo 2022 è data dal riepilogo di cui all'allegato D della presente relazione.

Alla luce di quanto espresso in premessa si chiede cortesemente il rilascio della certificazione della presente relazione unica (illustrativa ed economico finanziaria) elaborata ai sensi dell'art. 40 (comma 3-sexsties) della legge 165/2001.

A disposizione per qualsiasi chiarimento si porgono distinti saluti

La responsabile del servizio risorse umane
Dott.ssa Francesca Focaccia
Documento firmato digitalmente