



COMUNE DI SACCOLONGO

Provincia di Padova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo per il triennio 2023-2025
per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali**
(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		Ipotesi sottoscritta in data 16/10/2023
Periodo temporale di vigenza		Anni 2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: D.ssa Daniela Mingardo (Segretario Comunale) Componente: Dott. Rizzonato Moreno (Resp. serv. Finanziari) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, UIL FP, CGIL FP, CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FPS, UIL FPL, FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Il presente CCDI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all'art.7 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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? Sì, in data __/__/2023 Eo2376IIIII
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? Sì il piano è adottato annualmente (GC n.9 del 26/02/2021)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con delibera di G.C. n.22 del 29/04/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance anno 2022 è stata validata dal l'Organismo/Nucleo Comunale di Valutazione Dr. Andrea Scacchi con nota prot. n. 7659 del 02/08/2023 e acquisita dalla Giunta Comunale con atto n. 33 del 10/08/2023.
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

Per quanto riguarda la parte normativa si richiamano integralmente il CCNL per il comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, valido sia per la parte giuridica che per la parte economica dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 prevede che il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'art. 79 e seguenti del contratto medesimo disciplinano, fra l'altro, la costituzione e l'utilizzazione delle risorse "decentrate" da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente.

La presente ipotesi di contratto integrativo si riferisce alla parte normativa ed economica della contrattazione che definisce pertanto le regole generali appositamente demandate alla contrattazione integrativa.

La parte datoriale ha agito secondo gli indirizzi dettati dalla giunta comunale n. 52 del 30/11/2023.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI per il triennio 2023-2025 avendo riguardo, con riferimento alle varie indennità ivi disciplinate, alla rideterminazione facendo riferimento alle specifiche professionalità e competenze.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del precedente CCDI.

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, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009.

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

L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.150/2009 dispone che le "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Il contratto integrativo di riferimento stabilisce, allegato A) i criteri che assicurano la selettività delle progressioni economiche.

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

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 negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto
- h) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le parti, pertanto, vista la disponibilità di somme da attribuire, relativamente all'anno 2023 hanno concordato il seguente utilizzo:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023 DEL COMUNE DI SACCOLONGO	
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 81.862,69
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.580,80
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.810,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 774,41
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 1.690,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 2.745,21
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 7.239,59
SOMMA RISORSE STABILI	€ 97.702,70
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ 5.069,95
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 13.100,00
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 18.169,95
CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 100.807,05
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ -
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 28.000,00

Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 3.551,24
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 881,75
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 3.380,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ 881,75
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 36.694,75

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 152.567,40
--	---------------------

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 4.957,99
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 64.288,00
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ 494,89
Quota dell'indennità di comparto finanziata da bilancio	€ 494,89
Fondo dei Segretari Comunali	€ 13.000,00

i) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del precedente CCDI.

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

- Le risorse decentrate vengono erogate sulla base dei criteri riportati nel CCDI 2023-2025, collegata al raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di gestione e del Piano della Performance, secondo il sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.

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

Per l'anno 2023 sono previste n. 6 progressioni economiche orizzontali con effetto dal 01.01.2023:

- N. 3 Funzionari ed Elevata Qualificazione
- N. 1 Istruttore
- N. 2 Operatori Esperti

La selettività della procedura è relativa al 50% del personale avente diritto.

l) 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

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 negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

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

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	97.702,70
Risorse variabili	18.169,95
TOTALE	115.872,65
TOTALE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	64.288,00
TOTALE COMPLESSIVO	180.160,65

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate – anno 2023, è costituita dalla voce "Unico importo consolidato anno 2017" determinato ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 nell'importo di € 81.862,69.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 16/11/2022

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Incremento Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018: € 83,20 per n.16+3 P.L. Retenus, dipendenti in servizio al 31/12/2015 e Art. 79 c.1 CCNL 2022.	€ 1.331,20 + € 249,60 = tot 1.580,80
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018: Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018 e Art.79 c.1 CCNL 2022	€ 1.810,00
TOTALE	€ 3.390,80

Descrizione	Importo
Incremento Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21/05/2018 e Art.79 c.1 CCNL 2022: a seguito personale cessato anno 2021-2022 relativo all'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità R.I.A.	€ 774,41

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili del totale di **€ 54.864,70** sono così determinate:

Descrizione	Importo
1,2 % monte salari anno 1997 – art. 67 comma 3, lett. H) CCNL 21/05/2018 ed Art. 79 c.2 lett.b)	€ 5.069,95
Art.79 c. 2 lett.c CCNL 2022 Risorse stanziare sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato	€ 13.100,00
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite	€ 18.169,95
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi IMU (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 ora Art. 20 comma 1 lett.h)CCNL 2022	€ 3.551,25

Incentivi funzioni tecniche (art. 67, comma 3, lett. C), CCNL 21/05/2018	€ 28.000,00
Art.79 c.3 CCNL 2022 0,22% monte salari 2018 con decorrenza dal 01.01.2022 quota di incremento del fondo proporzionale	881,75
Art.79 c.3 CCNL 2022 0,22% monte salari 2018 con decorrenza dal 01.01.2022 quota di incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	881,75
Art. 79 c. 1 lett.b) CCNL 2022 euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 quota una tantum annualità 2021 e 2022	€ 3.380,00
TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite	€ 36.694,75

Art. 20, comma 1, lett. h) - Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale:

- 1) **INCENTIVI IMU** L'art. 1 c. 1091 della legge 145/2018 ha introdotto la possibilità, previa regolamentazione da parte dell'ente, garantito il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto di cui al TUEL, di utilizzare una quota del 5% del maggiore importo accertato e riscosso per IMU e TARI rispetto all'accertamento iniziale dell'anno precedente, per due finalità: il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e il trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, degli stessi uffici; tutto ciò in deroga al limite complessivo al trattamento accessorio del personale, di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Alla luce della disposizione prevista, l'ente:

- con deliberazione di C.C. n. 21 del 29 luglio 2020 ha approvato il Regolamento per l'applicazione, a decorrere dall'annualità 2020, dell'imposta municipale propria (nuova IMU) introdotta dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160, e, in particolare l'art. 13 che conferma la destinazione di una quota del maggior gettito IMU accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal Rendiconto consuntivo approvato;
- con deliberazione della G.C. n. 50 del 22/10/2021 ha approvato il "Regolamento per la disciplina e l'erogazione di incentivi per il personale coinvolto nell'attività di recupero evasione IMU ai sensi dell'art.1 comma 1091 della legge 30 dicembre 2018 n.145";
- con il consuntivo 2022 è stato calcolato sugli incassi la quota incentivante pari ad € 3.922,56, vincolata alle suddette finalità.

- 2) **INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE** Lo stanziamento degli incentivi previsti dall'art. 113 D. Lgs. 50/2016 comprende le quote di competenza dell'anno 2023 da determinare in applicazione dell'apposito regolamento comunale approvato con delibera G.C. 76 del 24/10/2018.

Tali somme sono state accantonate con la determinazione a contrarre delle procedure di appalto, e sono state impegnate nei capitoli di spesa corrente o di investimento, all'interno del quadro economico dell'appalto. Si deve considerare che:

- la quantificazione delle somme da liquidare richiede la rendicontazione delle attività incentivabili svolte, posto che il regolamento prevede che la liquidazione può avvenire solo previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento;
- tali liquidazioni sono disponibili solo per alcune delle procedure per le quali è stata nel tempo impegnata e accantonata la spesa per gli incentivi;
- alla luce degli accantonamenti fatti, delle rendicontazioni disponibili e dei criteri di determinazione degli incentivi previsti dal regolamento citato, si ritiene di quantificare in via presuntiva degli incentivi imputabili al fondo 2023 nella misura di euro 28.000,00, da verificare una volta che saranno disponibili tutte le rendicontazioni delle attività imputabili al 2023.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Considerato lo scioglimento dell'Unione di Comuni Retenus e il reintegro di n. 3 personale appartenenti alla funzione della Polizia Locale rientrata nella piena disponibilità del Comune di Saccolongo a far data del 01.01.2022 non è più operabile la decurtazione del fondo parte stabile.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	97.702,70
Risorse variabili	54.864,70
TOTALE FONDO	152.567,40
TOTALE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	64.288,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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**

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (Risorse destinate alle posizioni organizzative)	Euro 64.288,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Si riporta il prospetto di utilizzo del fondo come segue:

Progressioni orizzontali	52.565,97
Progressioni orizzontali Nuove	7.050,00
Indennità di comparto	10.261,08
Ind. specifiche respons.	20.400,00
Ind. condizioni lavoro	2.960,00
Specifiche disposiz. legge	31.551,24
Indennità serv. esterno P.L.	920,00
Indennità di funzione P.L.	1.000,00
Differenziale storico non riassorbibile	7.239,59
Performance	13.100,00
Maneggio valori	560,00
TOTALE UTILIZZO	147.607,88

Sezione III – (eventuali) 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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (Risorse destinate alle posizioni organizzative)	64.288,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	147.607,88
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	211.895,88

**** Posizioni Organizzative:** Anno 2023 Nell'ente sono previste N. 4 posizioni organizzative Cat. D a tempo pieno: Area 1 Amministrativa, Area 2 Contabile, Area 3 Tecnica + Area 4 Polizia Locale dal 1/1/2022 . Attualmente e temporaneamente, per 7 mensilità, la posizione organizzativa dell'Area 2 Contabile è condivisa in convenzione con altro ente locale al 50%, il quale rimborsa la quota parte dell'intero costo degli emolumenti stipendiali.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *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 97.702,70. (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono tutti finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 97.702,70.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri riportati all'art. 14 del CCDI 2023-2025 (parte normativa) e quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale di Saccolongo n. 72 del 12/09/2018, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il l'Organismo/Nucleo Comunale di Valutazione avrà accertato il 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)*

Le progressioni economiche storiche sono state attribuite in maniera selettiva con la prassi e secondo la metodologia approvata con gli accordi decentrati integrativi vigenti.

Per queste procedure le progressioni sono previste in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti (n.6) nella percentuale del 50% degli aventi diritto anno 2023, a valere sull'apposito fondo,

in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dall'applicazione dal Sistema di misurazione della Performance.

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.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente gli stanziamenti sono individuabili tra le varie Missioni di spesa al codice Macroaggregato 101 "Redditi da lavoro dipendente"

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 2022 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 negli stanziamenti dei capitoli di bilancio di previsione 2023/2025 approvato con delibera di C.C. La quantificazione del fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa avviene complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 e art. 67, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali anno 2016-2018, ora art. 79 c.6 CCNL 2019/2021.

Saccolongo, 18/10/2023

Il Responsabile dei Servizi Finanziari

Dr. Moreno Rizzonato