



COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE
REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE
ACCORDO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

ANNO 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
ALLA PREINTESA DI C.C.D.I. PRESENTATA AL PERSONALE DIPENDENTE IN DATA
11/12/2023

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 11/12/2023 – CCDI di parte economica 2023.						
Periodo temporale di vigenza		2023						
Composizione della delegazione trattante		DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: Presidente: dott.ssa Chiesura Gennj – Segretario Comunale del Comune di Pasiano di Pn ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE: C.G.I.L. – F.P. – F.V.G. C.I.S.L. – F.P. – F.V.G. C.I.S.A.L. Enti Locali F.V.G. U.I.L. . F.P.L. U.G.L. F.V.G. R.S.U. del Comune di Pasiano di Pordenone Presenti per firmare la preintesa il giorno 11.12.2023 <table border="0"> <tr> <td>MUNNO Luca</td> <td>CGIL F.P. - F.V.G.</td> </tr> <tr> <td>SINDONI Antonio</td> <td>CISL F.P. F.V.G.</td> </tr> <tr> <td>FUCINA Elisabetta</td> <td>RSU Pasiano di Pn</td> </tr> </table>	MUNNO Luca	CGIL F.P. - F.V.G.	SINDONI Antonio	CISL F.P. F.V.G.	FUCINA Elisabetta	RSU Pasiano di Pn
MUNNO Luca	CGIL F.P. - F.V.G.							
SINDONI Antonio	CISL F.P. F.V.G.							
FUCINA Elisabetta	RSU Pasiano di Pn							
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Pasiano di Pordenone – compresi lavoratori con contratto di lavoro somministrato.						
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate. Anno 2023.						
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? Sottoposizione al Revisore dei conti onde consentire il controllo di cui all'art. 37 della L.R. 18/2016, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa						
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____						
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Piano della performance adottato						

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Piano triennale adottato
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Relazione sulla performance 2022 regolarmente validata dall'O.I.V.

Eventuali osservazioni Organismo indipendente di valutazione: Nessuna osservazione.
--

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

A seguito della sottoscrizione in data 19/07/2023 del nuovo C.C.R.L. del personale non dirigenziale del Pubblico Impiego Regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, è stato sottoscritto un contratto integrativo decentrato che disciplina le materie oggetto di contrattazione demandate dal CCRL di primo livello. A questo si sono aggiunte ulteriori materie che le norme di legge demandano alla contrattazione integrativa.

Di seguito vengono sinteticamente riportate le disposizioni del nuovo contratto integrativo:

CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTE GIURIDICA

Art. 1 – Finalità: vengono disciplinate le finalità del contratto: la principale è dare piena applicazione al contratto di primo livello.

Art. 2 - Campo di applicazione: l'articolo disciplina l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione. Si segnala l'estensione, in alcuni casi, anche al personale con contratto di lavoro somministrato.

Art. 3 – Decorrenza e Durata: il contratto decorre dall'01/01/2023 e le norme rimangono in vigore fino alla sottoscrizione del contratto successivo, salvo disdetta.

Art. 4 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale: vengono individuati i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definito il personale precettato.

Art. 5 - Relazioni sindacali: viene richiamato l'impianto di legge e di contratto relativo alle relazioni sindacali e, contestualmente, viene definito un iter per rendere celere e trasparente il sistema di comunicazione tra parte datoriale e parte sindacale.

Art. 6 – Strumenti di premialità: l'articolo riassume i principali istituti costituenti la premialità che verranno analiticamente contrattati negli articoli successivi.

Art. 7 – Principi generali: vengono definiti i principi generali che sottendono l'erogazione dell'intero sistema indennitario del personale.

Art. 8 – Quantificazione delle risorse decentrate: vengono richiamate modalità e competenze relative alla costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio.

Art. 9 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa: l'articolo ricalca quanto già disciplinato per i titolari di posizione organizzativa.

Art. 10 – Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori: l'articolo disciplina la regolamentazione dell'attribuzione delle progressioni orizzontali e valutazione del personale dipendente.

Art. 11 – Indennità: l'articolo ricalca quanto già disciplinato in passato per l'erogazione di specifiche responsabilità disciplinando fattispecie e criteri di erogazione. Vengono individuate le seguenti indennità:

- **Indennità di specifiche responsabilità:** l'articolo dà piena applicazione alla disciplina delle indennità per specifiche responsabilità "professionali" modulando gli importi a seconda delle fattispecie e del peso all'interno dell'Ente (indennità sostituto responsabile, capo operaio quantificate da Euro 1.000,00 a Euro 1.300,00).

- **Indennità di specifiche responsabilità:** l'articolo disciplina l'indennità spettante al personale con incarico di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale e responsabile dei tributi quantificato in Euro 300,00 lordi annui.

- **Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori):** l'articolo dà piena disciplina all'indennità prevista dal CCRL 2018 che assorbiva le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori. L'importo giornaliero viene definito generalmente in un euro e novanta centesimi (Euro 1,90).

- *Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale*: con il presente articolo viene data piena disciplina all'indennità prevista dal CCRL 15/10/2018. In relazione alle risorse disponibili, viene fissata nel valore minimo previsto dal CCRL.

- *Reperibilità*: l'indennità di reperibilità, in quanto già ampiamente disciplinata nel contratto CCRL, trova una regolamentazione nel contratto per aspetti meramente organizzativi.

- *Indennità di turno*: l'indennità di turno, come definito dall'art. 1 comma 2 lettera f) del D.Lgs 66/2023, trova regolamentazione nell'articolo relativamente ad aspetti economico organizzativi e per quanto riguarda il buono pasto al personale turnista.

Art. 12 – Regolamenti: l'articolo rimanda ai regolamenti che disciplinano le materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente.

Art. 13 – Valutazioni: l'articolo definisce il sistema metodologico per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Vengono inoltre definiti i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla produttività;

Art. 14 – Progressione economica all'interno della categoria: vengono definiti i criteri generali per il riconoscimento di progressioni economiche nella categoria.

Art. 15 – Obiettivi annuali, tempistiche delle valutazioni annuali, procedure della contrattazione annuale, liquidazione del salario accessorio: l'articolo disciplina lo scadenziario dell'attività valutativa del personale dipendente.

Art. 16 – Politiche generali: l'articolo definisce i criteri generali sull'orario di lavoro, tenendo conto di quanto già sancito nel CCRL.

Art. 17 – Lavoro straordinario: viene definita la prestazione eccezionale che implica la prestazione lavorativa straordinaria.

Art. 18 – Banca delle ore: viene definito il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

Art. 19 – Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro: l'articolo definisce le relazioni rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 20 – Previdenza complementare: l'articolo definisce i criteri per l'erogazione di emolumenti al personale della polizia locale, finanziati con i proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada.

Art. 21 – Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro: l'articolo definisce le indennità per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro

Art. 22 – Assicurazioni: annualmente l'amministrazione informa le RSU in merito alle polizze stipulate a favore del personale dipendente

Art. 23 – Compenso ai messi notificatori: viene regolamentata l'indennità ai messi notificatori di cui all'art. 86 del CCRL 01/08/2002.

Art. 24 - Buono pasto: l'articolo definisce i criteri per l'erogazione del buono pasto

Art. 25 – Utilizzo dei proventi del codice della strada: l'articolo definisce i criteri per l'erogazione di emolumenti al personale della polizia locale, finanziati con i proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada.

Art. 26 – Piani di razionalizzazione: l'articolo definisce una programmazione annuale per valutare i piani di razionalizzazione della spesa ai fini di un eventuale incremento del fondo e della produttività.

Art. 27 – Interpretazione autentica: l'articolo definisce le controversie sulle interpretazioni sulle materie del contratto decentrato.

Art. 28 – Clausole di raffreddamento: vengono disciplinate le clausole di raffreddamento del contratto.

Art. 29 Norma finale: si rimanda ai vigenti CCRL.

CONTRATTO DI PARTE ECONOMICA 2023

Art. 1 – Campo di applicazione: definisce l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione.

Art. 2 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2023: vengono definiti gli altri utilizzi per la contrattazione integrativa per l'anno 2023.

Art. 3 – Indennità: in applicazione del contratto decentrato di parte giuridica dove vengono definite le risorse destinate alle indennità.

Art. 5 – Norme finali: viene operato un rinvio ai contratti di parte giuridica, di primo livello e alla legge.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri definiti dai C.C.R.L. vigenti e dal C.C.D.I. di parte giuridica le risorse del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art. 45-46 del CCRL/2023 vengono così destinate:

ISTITUTI NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	IMPORTO
Progressioni economico orizzontali già acquisite	€ 19.925,60=
ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	IMPORTO
Nuove progressioni economiche nella categoria	€ 6.000,00=
Risorse una tantum – art. 46 – (destinato produttività individuale)	€ 5.452,00=
Produttività o performance individuale	€ 33.190,63=
TOTALE	€ 64.568,23=

Art. 45 comma 10 CCRL 19.07.2023

ISTITUTI	IMPORTO
Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16.7.1996)	€ 351,54
Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale -Tributi (art. 21 c.2 lett. i) CCRL 2002 come introdotto dall'art. 30 del CCRL 2004	€ 300,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	€ 216,67
Indennità di condizione di lavoro (ex disagio, rischio, maneggio valori) (art. 6 CCRL2018 - art. 38 CCRL2023)	€ 1.000,00
Indennità per servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018 come modificato dall'art. 40 CCRL2023)	€ 500,00
Indennità di turnazione (art. 3 CCRL 2018)	€ 1.000,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti integrativi stipulati.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs 150/2009, CCRL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato dal Comune di Pasiano di Pordenone. Nel vigente C.C.D.I. non sono presenti clausole di erogazione indiscriminata e generalizzata di emolumenti.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Sono previste progressioni economiche nella categoria.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs 150/2009

La sottoscrizione dell'allegata ipotesi di contratto è in linea con quanto stabilito nel Bilancio di Previsione 2023-2025.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

La costituzione del fondo per le risorse decentrate è stato costituito tenendo conto delle norme di interpretazione autentica al CCRL sottoscritte in data 19/07/2023

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi regionali vigenti nel Comparto Unico della Regione Friuli Venezia Giulia (relativamente al personale non dirigenziale), sono state quantificate dal Comune di Pasiano di Pordenone, tenendo conto dei vincoli, delle disposizioni di legge e delle linee guida della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Il Comune ha utilizzato il foglio per la determinazione delle risorse stabili e variabili destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria e al finanziamento delle performance predisposto dalla Regione Friuli Venezia Giulia.

Tali risorse possono essere riclassificate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	40.396,23=
Risorse variabili	50.765,88=
Totale	91.162,11=

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

Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili quantificate in € **40.396,23=** sono così determinate:

Art. 45 Comma 1 – a) Consolidamento delle risorse stabili in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016	Euro 38.606,00
Art. 45 Comma 1 – b) Consolidamento quote retribuzione individuale di anzianità, maturato economico, assegni ad personam in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2021	Euro 1.790,23
TOTALE RISORSE STABILI	Euro 40.396,23

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Non sono stati effettuati incrementi delle risorse stabili consolidate.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Non sono previsti incrementi delle risorse stabili.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili quantificate in € **50.765,88=** sono così determinate:

Art. 45 Comma 3 A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'ammontare delle risorse variabili è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31	Euro 18.720,00
---	----------------

dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di euro 720,00	
Art. 45 Comma 8 Le risorse variabili del fondo sono incrementate annualmente dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni	Euro 26.593,88
Art. 46 1. A decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2022, l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'articolo 32, comma 1, del CCRL 15.10.2018, è rideterminato nell'importo di euro 680,00. 2. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, di competenza degli anni 2021 e 2022, sono computate, quali risorse variabili e una tantum, nel fondo relativo al 2023.	Euro 5.452,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	Euro 50.765,88

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

NON sono state effettuate decurtazioni derivanti dal contenimento del salario accessorio di tutto il personale, in quanto con l'entrata in vigore della L.R. 20/2020 sono venuti meno tutti i vincoli di contenimento del salario accessorio, fermo restando il mantenimento della spesa di personale entro il 27,20% delle entrate correnti al netto del FCDE.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	40.396,23=
Risorse variabili	50.765,88=
Totale	91.162,11=

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono presenti risorse allocate temporaneamente all'esterno del fono.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto (ma se ne prende atto) somme allocate all'esterno del fondo in maniera stabile per effetto del sottoscritto CCRL e sinteticamente descritte:

Lavoro straordinario	13.354,81
----------------------	-----------

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme costituenti il fondo per la contrattazione integrativa come di seguito descritto:

ISTITUTI NON OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	IMPORTO
Progressioni economico orizzontali già acquisite	€ 19.925,60=
ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE	IMPORTO
Nuove progressioni economiche nella categoria	€ 6.000,00=
Risorse una tantum – art. 46 – (destinato produttività individuale)	€ 5.452,00=
Produttività o performance individuale	€ 33.190,63=
TOTALE	€ 64.568,23=

Viene inoltre pattuito che nelle risorse di bilancio finanzianti indennità per effetto del CCRL 19/07/2023, trovano la seguente sintesi, dando atto che le risorse stanziare finanziano indistintamente tutti gli istituti contrattuali:

ISTITUTI	IMPORTO
Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16.7.1996)	€ 351,54
Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale -Tributi (art. 21 c.2 lett. i) CCRL 2002 come introdotto dall'art. 30 del CCRL 2004	€ 300,00
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	€ 216,67
Indennità di condizione di lavoro (ex disagio, rischio, maneggio valori) (art. 6 CCRL2018 - art. 38 CCRL2023)	€ 1.000,00
Indennità per servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2018 come modificato dall'art. 40 CCRL2023)	€ 500,00
Indennità di turnazione (art. 3 CCRL 2018)	€ 1.000,00
TOTALE	€ 3.368,21

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti destinazioni ancora da regolare.

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

Descrizione – Fondo contrattazione	Importo
Somme non regolate dal contratto (risorse vincolate per specifiche disposizioni di legge). <u>Comma 8 – Risorse variabili Prospetto nr. 1</u>	€ 26.593,88=
Somme regolate dal contratto: - Progressioni economico orizzontali già acquisite	€ 19.925,60=
Somme regolate dal presente accordo annuale: - Nuove progressioni economiche nella categoria - Risorse una tantum – art. 46 - Produttività o performance individuale	€ 6.000,00= € 5.452,00= € 33.190,63=
	0,00=
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 91.162,11

Descrizione – Risorse allocate nel bilancio	Importo
Indennità	€ 3.368,21=
Lavoro straordinario	€ 13.354,81=
Totale	€ 16.723,02=

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

NON Sono state allocate risorse all'esterno del fondo in maniera **TEMPORANEA**.

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 del fondo per la contrattazione integrativa ammontano a **€ 40.396,23=**, le destinazioni per progressioni economiche nella categoria ammontano a **€ 19.925,60**. Pertanto le progressioni orizzontali nella categoria sono tutte finanziate con risorse stabili, ed il fondo pertanto risulta in equilibrio.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCRL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente che prevedono meccanismi meritocratici e di produttività.

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

Sono previste con il presente contratto nuove progressioni orizzontali destinando la somma di **€ 6.000,00** come di seguito riportato:

CATEGORIE ECONOMICHE	NUMERO DI PROGRESSIONI
Categoria B	50% (arrotondamento in difetto) degli aventi diritto 3 progressione nella categoria B
Categoria C	50% (arrotondamento in eccesso) degli aventi diritto 4 progressione nella categoria C

Categoria D	Senza distinzione fra D e D titolari di P.O. 30% (arrotondamento in difetto) degli aventi diritto in ragione della maggior onerosità della stessa 1 progressione nella categoria D
Categoria PLA	50% degli aventi diritto 1 progressione nella categoria PLA

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

Essendo venute meno le misure di contenimento del salario accessorio per effetto della L.R. 20/2020 il confronto con il corrispondente valore dell'anno precedente perde di significato. Viene quindi riportato solo a fini statistici. A Tal fine si vedano i prospetti n. 1 e n. 2.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le risorse decentrate trovano piena copertura nel bilancio di previsione 2023. I limiti di spesa sono monitorati dal servizio personale con la liquidazione degli stipendi.

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

A seguito dell'entrata in vigore della L.R. 20/2020 non sussistono vincoli al contenimento della spesa per il salario accessorio.

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

Le risorse decentrate trovano piena copertura nel bilancio di previsione 2023.

I limiti di spesa sono monitorati dal servizio personale con la liquidazione degli stipendi.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
Spadari Cristina Maria