

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>ISTITUTO</b>              | <b>Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo</b>   |
| <b>UTILITA'</b>              | Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.   |
| <b>ENTE</b>                  | COMUNE DI CERESOLE D'ALBA  |
| <b>FONTE NORMATIVA</b>       | Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n.165   |
| <b>CONTENUTO DELLA NORMA</b> | A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1. |
| <b>DISCIPLINA</b>            | Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.   |
| <b>COMPETENZA</b>            | Responsabile dr. Sapetti Fausto _____  |

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli articoli 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 in merito alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024

Modulo 1 – Schema 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Data sottoscrizione</b>  |   | Preintesa 19/11/2024  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>   |   | Anno 2024   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>   |   | <p>Parte Pubblica:<br/>Presidente: dr.Sapetti Fausto</p> <p>Parte Sindacale:<br/>CIGIL –FP: De Conti Luca<br/>CISL –FP: Di Steffano Maurizio</p> <p>R.S.U.: Ferrero Ivana</p>   |
| <b>Soggetti destinatari</b>   |   | Personale non dirigente   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                   |   | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024  |
| <b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>   | L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente in data 18/03/2024 con verbale n.5, prot. n. 1211  |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>                        | Il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di G.C. n. 64 del 28.11.2018 "Adozione sistema di misurazione e valutazione delle performance e metodologia per la graduazione delle responsabilità in capo ai titolari degli incarichi". |
|   |   | E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con D.G.c.n. 5 del 30.01.2024   |
|   |   | L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto, per quanto di competenza (vedi apposita sezione nel sito istituzionale)   |
|   | La Relazione della performance e' stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009) |   |

**Eventuali osservazioni:** Con D.G.C. n 5 del 30.01.2024 sono stati approvati gli Obiettivi di Performance per l'anno 2024.

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

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il CCDI è un contratto decentrato integrativo economico che si limita a definire per l'anno 2024 l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti

Si allega la tabella analitica della costituzione del fondo.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite dalla D.G.C. n. 19 del 15/03/2024 e determina del Responsabile del Settore n.23 del 19/03/2024.

| <b>Contratto 16 novembre 2022</b>                                    | <b>Descrizione</b>                             | <b>Importi in €</b> |
|--|--|---------------------|
| <b>Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 16 novembre 2022</b>   | Indennità di comparto                          | 3.487,80            |
| <b>Articolo 80, comma 1, primo periodo – CCNL 16 novembre 2022</b>   | differenziali progressioni economiche storiche | 3.091,68            |
| <b>Articolo 80, comma 2, lettera a) – CCNL 16 novembre 2022</b>      | premi correlati alla performance organizzativa | 4.487,27            |
| <b>Articolo 80, comma 2, lettera b) – CCNL 16 novembre 2022</b>      | premi correlati alla performance individuale   | 1.923,11            |
| <b>Articolo 80, comma 2, lettera e) – CCNL 16 novembre 2022</b>      | compensi per specifiche responsabilità         | 5.750,00            |
| <b>Articolo 80, comma 2, lettera c) e f) – CCNL 16 novembre 2022</b> | Indennità condizioni lavoro                    | 1.540,00            |
| <b>Articolo 80, comma 2, lettera c) e f) – CCNL 16 novembre 2022</b> | Indennità servizio esterno-polizia locale      | 840,00              |
| <b>Art. 80, c. 2, lettera c) e f) – CCNL 16 novembre 2022</b>        | Indennità funzione-polizia locale              | 3.000,00            |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
|  |   |           |
|  | Nuovi differenziali Stipendiali finanziati con risorse stabilità, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall'art 6 del CCDI del 02/04/2024 | 1.600,00  |
|  | TOTALE  | 25.719,86 |

**C) Effetti abrogativi impliciti**

non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicano le norme approvate con D.G.C. n. 64 del 28.11.2018 Adozione sistema di misurazione e valutazione delle performance e metodologia per la graduazione delle responsabilità in capo ai titolari degli incarichi”.

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

Lo schema di CCDI/2024 prevede nuove progressioni economiche.

Area Funzionari ed elevate qualificazioni: 1 differenziale attribuibile

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2024, ci si attende un incremento della produttività del personale.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 7 e 8 E 79 e 80 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 16 novembre 2022.

La disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto fondo è contenuta nell'art.79 e 80 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 16 novembre 2022.

Le citate norme, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità e costituite in un unico importo consolidato, e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità.

Oltre alle due categorie sopra descritte, nell'ambito del fondo risorse decentrate, sono riportate anche le così dette risorse a residuo, cioè le risorse previste sul fondo dell'anno precedente che in concreto non sono state utilizzate. Per l'anno 2024 risultano risorse residue fisse dell'anno 2023 pari a € 0,00 non utilizzate.

Nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate sono state rispettate le disposizioni di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 che in sintesi dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, dal 1^ gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

**Fondo per il lavoro straordinario**

Ai sensi del combinato disposto degli art.14 del CCNL 1 aprile 1999 e 38 del CCNL 14 settembre 2000, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt.15 e 17 del CCNL 1 aprile 1999.

**Conclusioni**

Si provvederà, come previsto dall'art.40 bis del D.Lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI definitivamente siglato e la presente relazione sul sito web del Comune, nella sezione trasparenza.

CERESOLE D'ALBA, lì 17 dicembre 2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dr. Sapetti Fausto

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 in merito alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 23 del 19.03.2024 nei seguenti importi

| Descrizione   | Importo          |
|---|------------------|
| Risorse stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art.79 comma 6 CCNL 22/11/2023   | 18.892,00        |
| Risorse stabili escluse dal limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018 e articolo 79 comma 1 lettera b) e d) CCNL 22/11/2023 | 6.773,50         |
| 1.Risorse variabili soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art.79 comma 2 lettera b) CCNL 22/11/2023  | 0                |
| Risorse variabili non soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art.79 comma 5 CCNL 22/11/2023   | 152,26           |
| Residui anni precedenti – art. 80 comma 1 CCNL 22/11/2023   | 0                |
| Decurtazione per supero fondo 2016  | - 97,90          |
| <b>Totale</b>   | <b>25.719,86</b> |

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

##### Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 25.567,60

##### Art. 79 comma 1 lettera a) CCNL 16 novembre 2022 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO

|   |                    |
|---|--------------------|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2024   | € 18.892,00        |
| € 83,20 per n. 6 dipendenti presenti al 31.12.2015  | € 499,20           |
| maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali  | € 1.045,16         |
| importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 7 dipendenti                                   | € 591,50           |
| maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali   | € 805,48           |
| RIA, assegni ad personam compresa 13^   | € 500,24           |
| risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti | € 3.331,92         |
| Supero fondo 2016   | -97,90             |
| <b>TOTALE FONDO STABILE</b>   | <b>€ 25.567,60</b> |

## Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

| Descrizione  | Importo         |
|--|-----------------|
| fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997  | € 0             |
| ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) fino allo 0,22% del monte salari 2018 - PROGETTI | € 152,26        |
| risorse fisse residue non utilizzate anno 2023   | € 0             |
| Risparmio straordinario anno precedente  | € 0             |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>  | <b>€ 152,26</b> |

## Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'art.1 comma 456 della legge di stabilità 2014 (L. 147 del 27.12.2013), testualmente recita "A decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". La Ragioneria Generale dello Stato, riguardo al precedente comma, ha emanato una Circolare, la n.20 del 08/05/2015 che dà istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015. In tale Circolare si chiarisce che il taglio da operare è uguale a quello effettuato nel 2014 per effetto della diminuzione di personale ma nella quantificazione del fondo 2015 vanno ricomprese quelle risorse di alimentazione del fondo (ad esempio la R.I.A. dei cessati) non inserite nel 2014 in quanto facenti parte delle risorse extra limite 2010.

Per l'anno 2016 l'art.1 comma 236 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) prevede che l'ammontare complessivo del salario accessorio:

- Non può essere superiore all'importo del 2015
- Va ridotto automaticamente in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio tenendo conto del personale assumibile in base alla normativa vigente

La deliberazione n.367/2017 Enti locali Sezione Regionale controllo Lombardia ha dato interpretazione all'art.1 comma 236 legge 208/2015. In tale deliberazione i Magistrati hanno chiarito che il personale da prendere in considerazione per la quantificazione al 31.12.2016 è quello potenzialmente assumibile (e non effettivamente assunto).

A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1 comma 236 della legge 208/2015 (di cui sopra) è stato abrogato dal comma 2, art.23 del Decreto Madia (Decreto Leg.vo 25.05.2017, n.75). Lo stesso comma stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

### **INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

L'art.33, D.L. 30 APRILE 2019, N.34, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA L. 28 GIUGNO 2019, N.58 (c.d. Decreto Crescita), al comma secondo ultimo paragrafo recita testualmente che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". La nuova normativa di cui trattasi introduce pertanto il concetto del c.d. "valore medio pro capite" quale base di calcolo per la definizione del limite al trattamento accessorio del personale dipendente.

Per forza di tale disposizione, le operazioni da compiere per definire il nuovo limite al trattamento accessorio così calcolato possono essere riassunte nei seguenti passaggi:

- stabilire il valore assoluto del fondo 2016 che è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso il numero dei dipendenti sia diminuito rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 (e sarà utilizzato soltanto in tale caso);
- determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento accessorio del 2018;
- riconoscere il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2020;
- dividere il trattamento accessorio del 2018 per il numero dei dipendenti al 31.12.2018 ( si determina così il valore medio pro-

capite);

- salvo in caso di riduzione di personale per cui si farà riferimento al fondo 2016, dal 2019 in poi, si farà riferimento al valore medio pro-capite;

Considerato quanto sopra:

- il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2024 ; con DETERMINAZIONE N. 23 DEL 19/03/2024 sono state definite le linee di indirizzo per la costituzione del fondo 2024;

- tra le risorse stabili escluse dal limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 sono state inserite, ai sensi dell'art. art. 67, comma 2, lettera a) e b) e del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 79, comma, lettera b) e d) i seguenti importi:

499,20 €: PARI A € 83,20 per n. 6 dipendenti presenti al 31.12.2015

1.045,16 €: PARI A maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali

591,50 € :PARI A importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 7 dipendenti

500,24 €: pari a RIA, assegni ad personam compresa 13^

3.331,92: pari a risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti

805,48 € : PARI A maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali

In applicazione del citato D.Lg.vo 75/2017, le voci soggette al limite che compongono il fondo 2024 sono rimaste invariate ad esse sono state aggiunte le risorse stabili escluse dal limite art.23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e previste dall'art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018 ) e del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 79, comma, lettera b) e d nella seguente misura:

| RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 D.LGS. 75/2017 E PREVISTE DALL'ART.67 COMMA 2 CCNL 21/05/2018   |            |
|---|------------|
| € 83,20 per n. 6 dipendenti presenti al 31.12.2015  | € 499,20   |
| maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali  | € 1.045,16 |
| importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 2 dipendenti                                   | € 591,50   |
| maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali   | € 805,48   |
| RIA, assegni ad personam compresa 13^   | € 500,24   |
| risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti | € 3.331,92 |

#### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione  | Importo   |
|--|-----------|
| Risorse stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017     | 18.892,00 |
| Risorse stabili NON soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 | 6.773,50  |
| Risorse variabili  | 152,26    |
| Residui anni precedenti – art. 80 comma 1 CCNL 22/11/2023            | 0         |
| Decurtazione per supero fondo 2016                                   | - 97,90   |
| Totale   | 25.567,60 |

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

## 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 somme per totali € **6.579,48** relative a:

| Descrizione   | Importo         |
|---|-----------------|
| CCNL 01/04/1999 art.15, c.1, lett. h) indennità ex VIII art.37, c.4, CCNL 06/07/1995  |                 |
| CCNL 22/11/2022 art.80, c.1 primo periodo - costi differenziali progressioni economiche storiche                                  | 3.091,68        |
| CCNL 31/03/1999 art. 7, c.7 Risorse già utilizzate per il primo inquadramento delle ex q.f. 1^, 2^ e 5^ dell'area della vigilanza |                 |
| CCNL 22/11/2022 art.80, c.1 primo periodo - costi indennità di comparto   | 3.487,80        |
| <b>TOTALE</b>   | <b>6.579,48</b> |

### Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **19.140,38** così suddivise:

| Descrizione  | Importo          |
|--|------------------|
| Indennità di rischio   |                  |
| Indennità di condizioni lavoro – CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera c)  | 1.540,00         |
| Indennità specifiche responsabilità CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera e)   | 5.750,00         |
| Premi correlate alla Performance organizzativa CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera a)  | 4.487,27         |
| Premi correlate alla Performance individuale CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera b)  | 1.923,11         |
| Nuovi differenziali Stipendiali finanziati con risorse stabili, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall' art 6 del CCDI del 02/04/2024 | 1.600,00         |
| Indennità servizio esterno-polizia locale- Articolo 100,– CCNL 16 novembre 2022  | 840,00           |
| Indennità di funzione -polizia locale- Articolo 100,– CCNL 16 novembre 2022  | 3.000,00         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>19.140,38</b> |

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

| Descrizione   | Importo          |
|---|------------------|
| Somme non regolate direttamente dal contratto integrativo | 6.579,48         |
| Somme regolate specificamente dal contratto integrativo   | 19.140,38        |
| Destinazione ancora da regolare                           | 0,00             |
| <b>TOTALE</b>   | <b>25.719,86</b> |

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

voce non presente

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

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano ad € 25.567,60, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, reinquadramento) ammontano ad € 6.579,48. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Tutte le altre indennità e i compensi incentivanti ammontanti complessivamente ad € 19.140,38, sono imputabili sulle disponibilità residue del fondo fisso e sul fondo variabile.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e pertanto nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Lo schema di CCDI/2024 prevede nuove progressioni economiche.

Area Funzionari ed elevate qualificazioni: 1 differenziale attribuibile

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

| Descrizione  | Anno 2023 | Anno 2024 | Differenza |
|--|-----------|-----------|------------|
| Risorse stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.lgs. 75/2017 | 18.892,00 | 18.892,00 | 0,00       |

|   |                  |                  |               |
|---|------------------|------------------|---------------|
| Risorse stabili non soggette al limite art.23 comma 2 D.lgs. 75/2017 – art.67 comma 2 ccnl 21/05/2018 | 2.941,34         | 6.773,50         | 3.832,16      |
| Risorse variabili   | 1.183,00         | 152,26           | 1.030,74      |
| Risorse residui anni precedenti   | 2.962,10         | 0,00             | 2.962,10      |
| <i>Decurtazione per supero fondo 2016</i>   | /                | -97,90           | 97,90         |
| <b>Totale</b>   | <b>25.978,44</b> | <b>25.719,86</b> | <b>258,58</b> |
| <b><i>Risorse destinate alle elevate qualificazioni – Ex posizioni organizzative</i></b>              | <b>26.339,00</b> | <b>26.137,83</b> | <b>201,17</b> |

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:

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste nell’ipotesi di contratto e i relativi oneri riflessi sono stati previsti negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2024, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato:

Il Fondo dell’anno 2024 risulta quantificato nel rispetto del D. Lg.vo 75/2017.

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

Il totale del fondo del salario accessorio per il personale anno 2024 del Comune di Ceresole D’Alba, è stato determinato dall’Amministrazione con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n 23 del 19.03.2024.

Il Revisore dei Conti con Verbale n.5 del 18/03/2024 ha espresso parere favorevole in merito alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l’anno 2024.

Sulla spesa complessiva derivante da tali atti è stato apposto il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria. I provvedimenti sono esecutivi e la spesa derivante dalle diverse voci di destinazione del fondo risulta coperta negli appositi capitoli di bilancio.

## Conclusioni

Si provvederà, come previsto dall’art.40 bis del D.Lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI definitivamente siglato e la presente relazione sul sito web del Comune, nella sezione trasparenza.

Ceresole d’Alba, lì 17 dicembre 2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dr. Sapetti Fausto