

# COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA

(Provincia di Treviso)

## ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 01.04.1999, A CONTENUTO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

### Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Atto unilaterale ai sensi art. 40, comma 3 ter, del D.lgs. n. 165/2001 che dispone l'applicazione in via provvisoria dal 01.01.2016, e fino alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018, del CCDI per il triennio 2013-2015 sottoscritto tra le parti in data 13 dicembre 2013 (autorizzazione con D.G.C. n. 153 del 9 dicembre 2013), fatto salvo il riferimento temporale dell'art. 2, comma 2.
Periodo temporale di vigenza		Dal 01.01.2016 e fino alla sottoscrizione del CCDI per il triennio 2016-2018
Composizione della delegazione trattante		Non pertinente
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) principi generali su risorse decentrate e premialità; b) criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate; c) criteri generali per la progressione economica orizzontale; d) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche/particolari responsabilità; e) fattispecie compensi previsti da particolari disposizioni di legge f) disposizioni particolari in materia di telelavoro, personale comandato o distaccato, personale in gestione associata, piani di razionalizzazione; g) individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990
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? Si in data 24.12.2015  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta comunale

<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, D.Lgs. 33/2013? <b>Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 33/2013, come da Intesa tra Governo, Regioni, Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata del 24.07.2013, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con Deliberaione</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sostituiti dagli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013? Sono stati assolti gli obblighi previsti dal D.Lgs 33/2013 mediante pubblicazione sul sito internet
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla verifica da parte dell'OdV della rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG e PDO)</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

**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 2013-2015 di cui si stabilisce l'applicazione in via provvisoria dal 01.01.2016 e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo triennale**

**Articolo 1** – Vengono indicati i contesti normativi e contrattuali di riferimento.

**Articolo 2** - Vengono definiti: l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare relativamente alla durata si è tenuto conto di quanto previsto al punto 2. dell'intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico sottoscritta in data 30 aprile 2009, che prevede la durata triennale dei contratti. Viene fatta salva la scadenza annuale dei contratti integrativi economici che stabiliscono le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999 Comparto Regioni e Autonomie locali.

**Articolo 3** - Vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

**Articolo 4** – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sull'interpretazione delle norme contrattuali.

**Articolo 5** - Vengono fissati i criteri generali per la quantificazione delle risorse decentrate. Al comma 3 vengono, in particolare, dettagliate le condizioni legittimanti per lo stanziamento di risorse variabili ai sensi dell' art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999

**Articolo 6** – Vengono elencati gli strumenti di premialità.

**Articolo 7** – Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Nella definizione dei criteri generali viene ribadito il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente.

**Articolo 8** - Vengono fissati i criteri generali per la progressione economica orizzontale a completamento ed integrazione dei criteri stabiliti dall' art. 5, comma 2, del CCNL 31.03.1999. Gli stessi non prevedono alcun automatismo. Viene stabilito in anni due il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento.

**Articolo 9** - Vengono definiti i principi generali per il riconoscimento ed l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

- Articolo 10** - Vengono fissati i criteri generali e individuate le prestazioni lavorative comportanti particolari condizioni di esposizione al rischio che legittimano il riconoscimento dell'indennità di rischio.
- Articolo 11** - Viene individuata quale situazione di lavoro connotata da particolare disagio quella che si determina in occasione dell'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, nei casi tassativamente indicati al comma 2.
- Articolo 12** - Vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori e la graduazione della stessa secondo la media mensile dei valori maneggiati.
- Articolo 13** - Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità definite dall' art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999 e per la determinazione dell'importo da erogare. Viene prevista la non cumulabilità anche con altra tipologia di indennità per responsabilità.
- Articolo 14** - Vengono stabiliti i criteri generali, le fattispecie di responsabilità e i fattori di valutazione per il riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità definite dall' art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999.
- Articolo 15** - Viene fatto esplicito rinvio alla contrattazione nazionale relativamente alle condizioni e limiti per l'eventuale erogazione dell'indennità di turno.
- Articolo 16** - Viene fatto esplicito rinvio ai regolamenti interni dell'ente per l'erogazione di compensi previsti da particolari disposizioni di legge.
- Articolo 17** - Viene previsto che i dipendenti partecipanti ad eventuali progetti sperimentali di telelavoro possono partecipare ai progetti di produttività.
- Articolo 18** - Viene prevista la partecipazione del personale dell'ente eventualmente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, alle selezioni per le progressioni economiche secondo le regole indicate nel contratto decentrato.
- Articolo 19** - Viene fatto rinvio a specifici accordi integrativi del contratto decentrato in relazione ad eventuali convenzioni per la gestione associata di funzioni e/o servizi.
- Articolo 20** - Viene fatto rinvio all'adozione di eventuali piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, ai fini di un possibile incremento della risorse decentrate.
- Articolo 21** - Vengono individuati i servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/1990.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (in essere al 31.12.2015)	€ 31.332,48
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	(ente senza dirigenza)
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	Parte non pertinente allo specifico accordo

	illustrato
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (dovute per l'anno 2015)	€ 10.801,76
Somme rinviate	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
Altro	
Totale	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente relativo al quadriennio 1998-2001 e successive modifiche/integrazioni.

### **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 particolare:

- viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante e della differenziazione degli esiti di valutazione tra i singoli dipendenti attraverso l'applicazione del Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente (elaborato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - ultimo aggiornamento approvato con delibera G.C. n. 110 in data 3.10.2011);
- l'art. 7 comma 1, lett. e) prevede, in linea con quanto disposto anche dall' art. 38 "Strumenti di incentivazione monetaria" del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi, la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- non sono previsti automatismi;
- viene previsto uno sbarramento di accesso alla c.d. produttività in termini di presenza in servizio.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- viene stabilito in anni tre il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, incrementato ad anni quattro per l'accesso all'ultima posizione economica di ciascuna categoria;
- si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente (elaborato dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - ultimo aggiornamento approvato con delibera G.C. n. 110 in data 3.10.2011);

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

I numerosi e sempre più puntuali interventi normativi succedutisi nel corso degli ultimi anni hanno impattato sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

Gli enti locali devono infatti dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 con particolare riferimento al ciclo di gestione della performance e al sistema premiante.

Secondo il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sernaglia della Battaglia il ciclo della performance si sviluppa attraverso le seguenti fasi: attività di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, rendicontazione dei risultati.

In particolare l'attività di programmazione si esprime attraverso le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi, con la definizione e assegnazione degli

obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e rispettivi indicatori, in stretta correlazione con l'attribuzione delle risorse necessarie.

Il sistema di gestione del ciclo della performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione delle performance individuali oltre che di gruppo. I compensi legati alla qualità delle prestazioni vengono liquidati a consuntivo solo dopo aver valutato il raggiungimento degli obiettivi. Specialmente gli obiettivi "di innovazione/sviluppo" e/o "strategici" sono associati a degli indicatori di risultato che vengono monitorati e valutati dall'OdV. Il budget di struttura viene creato in modo da garantire un sostanziale equilibrio in termini di risorse assegnate tra le varie aree, sarà poi il risultato della performance individuale a consentire il raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati e questo può determinare una responsabilità di risultato solidale tra i dipendenti coinvolti.

In tale contesto il contatto integrativo decentrato, ribadendo il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente, dovrebbe favorire il conseguimento di significativi incrementi di produttività.

# ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 01.04.1999, A CONTENUTO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

## Relazione tecnico-finanziaria

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015, **di cui si stabilisce l'applicazione in via provvisoria dal 01.01.2016 e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo triennale**, come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica (con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001)

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

1. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Si evidenzia che trattandosi di contratto integrativo di **parte normativa**, la presente relazione viene limitata alle materie trattate dall'accordo e riporta e quantifica lo schema generale del Fondo. La sede nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economici-finanziari della contrattazione integrativa, è la contrattazione decentrata annuale di parte economica.

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni e alla produttività, nonché ad altri istituti contrattuali, è di esclusiva competenza dell'amministrazione.

Il Fondo viene costituito annualmente con provvedimento del Responsabile del servizio personale. Con tale provvedimento vengono individuate le risorse aventi caratteristica di certezza e stabilità.

Con atto di Giunta comunale vengono individuate le eventuali risorse cosiddette "variabili" e vengono forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla destinazione del fondo.

In questa relazione vengono riportate solo le risorse fisse aventi carattere di stabilità – come costituite dal 1999 al 2010 - in quanto quelle variabili vengono individuate annualmente in sede di costituzione del fondo come sopradescritto.

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

#### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo comprende le risorse stabili del 2004 per € 55.695,17, così distinte:

Descrizione	Importo
Art. 15, c. 1 CCNL 1/4/1999 lett. a) importo fondi ex art. 31 CCNL 6/7/1995	€ 27.009,73
Art. 15, c. 1 lett. b) CCNL 1/4/1999 risorse aggiuntive anno 1998	
Art. 15, c. 1 lett. c) CCNL 1/4/1999 risparmi di gestione	
Art. 15, c. 1 lett. g) CCNL 1/4/1999 led 1998	€ 8.424,32
Art. 15, c. 1 lett. j) CCNL 1/4/1999 (0,52% monte salari 1997)	€ 1.927,70
Art. 15, c. 5 CCNL 1/4/1999 (incrementi dotazione organica)	€ 13.436,91

Art. 4 CCNL 5/10/2001 c. 1 (1,1% monte salari 1999)	€	4.696,17
Art. 14, c. 4 CCNL 1/4/1999 riduzione straordinari	€	200,34

e con le seguenti integrazioni:

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione		Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (0,62% monte salari 2001)	€	3.259,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (0,50% monte salari 2001)	€	2.628,23
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (0,50% monte salari 2003)	€	3.873,07
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (0,60% monte salari 2005)	€	3.490,72

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione		Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (RIA ed assegni ad personam personale cessato dal 1/1/2000)	€	2.878,19
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO) Dichiarazione congiunta CCNL 2008 Dichiarazione congiunta N. 1 CCNL 2009	€	2.890,01

#### Decurtazioni del fondo

Descrizione		Importo
Riduzione fondo personale ATA	-	€ 3.119,40
Riduzione fondo personale cessato	-	€ 2.568,11

### **Sezione II – Risorse variabili**

La quantificazione delle risorse variabili non è pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto le risorse variabili vengono quantificate annualmente a discrezione dell'amministrazione in sede di contrattazione decentrata integrativa di parte economica.

Il contratto prevede questi presupposti e criteri per l'integrazione del fondo con le risorse variabili:

- le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, c. 3 del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nella misura massima del 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale;
- le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

### **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Le risorse di seguito indicate hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate, le indennità di comparto previste dai contratti, compensi previsti da disposizioni specifiche di legge nonché alcune risorse già contrattate in precedenza)

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (dovute anno 2015)	€ 10.801,76
Progressioni orizzontali (in essere al 31.12.2015)	€ 31.332,48
Altro	
Totale	€ 42.134,24

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Il presente contratto definisce i criteri generali, le condizioni, i valori economici e le procedure per l'erogazione dei seguenti compensi:

- indennità rischio
- indennità di disagio
- indennità maneggio valori
- indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999)
- indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) come aggiornato dall'art. 7, comma 1 CCNL 9.5.2006)
- indennità di turno
- compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- compensi per produttività e miglioramento dei servizi.

### **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**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **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**

Si attesta il rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- 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;
- rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, che vengono erogati in applicazione delle norme regolamentari dell'ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell' OdV/Nucleo di Valutazione.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **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**

Si attesta che 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. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo viene effettuata periodicamente e, in ogni caso, al termine di ciascun anno finanziario mediante ricognizione del fondo.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Si dà atto, in linea generale, 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.

Si dà atto che le risorse previste per la contrattazione integrativa saranno regolarmente stanziare nel bilancio annuale e pluriennale nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale.

Si dà atto che le eventuali risorse variabili saranno previste solo in presenza di effettive disponibilità di bilancio e nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa e dal predetto contratto decentrato.

L'individuazione puntuale delle risorse e la relativa destinazione viene rinviata ai relativi accordi annuali di parte economica.

Sernaglia della Battaglia, lì \_\_\_\_\_

---