Contratto collettivo integrativo (CID) ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, stipulato per il triennio 2023-2025**. 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** | **Preintesa 14 Dicembre 2023****Contratto \_22 Dicembre 2023\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| **Periodo temporale di vigenza** | **1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CID**  |
| **Composizionedella delegazione trattante** | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):Presidente dr.ssa Arianna Lattanzi (dirigente Area Servizi generali) – dr.ssa Sandra Ansuini (dirigente Area Diritti di cittadinanza)Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie localiFirmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. CSA Regioni e autonomie locali, RSU (a maggioranza)Firmatarie del contratto:  |
| **Soggetti destinatari** | Personale non dirigente |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | Tempi e procedure di applicazione del contrattoSistema delle Relazioni Sindacali- disposizioni procedurali Fondo risorse decentrate Premi correlati alla performance Altri istituti finalizzati alla incentivazione Area degli incarichi di Elevata Qualificazione Progressioni economiche all’interno delle aree Welfare integrativo Sistema delle indennità Fondo Previdenza Complementare Sezione Personale Educativo e Scolastico Personale iscritto ad ordini o albi professionali Istituti connessi con l’articolazione oraria dell’attività lavorativa Servizio mensa e buono pasto sostitutivo Salute e sicurezzaInnovazioni tecnologiche e qualità del lavoroLavoro a distanza |
| **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 20/12/2023** |
| Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverliNON sono stati svolti rilievi |
| **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**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, unificati organicamente nel piano integrato di attività ed organizzazione, sono stati approvati con deliberazione G.C. n. 315 del 29/05/2023 e ss.mm.ii.** |
| È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? **Il programma triennale è stato approvato unitamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con deliberazione G.C. n.315 del 29/05/2023 e ss.mm.ii.** |
| È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Il contenuto del sito internet dell’Ente è adeguato a quanto previsto dal d.Lgs. n. 33/2013.**  |
| La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?**SI in data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |

 |
| **Eventuali osservazioni =============** |

**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

Articolo 1. Vengono identificati l’oggetto del contratto, il campo di applicazione e la durata. Le norme del CID conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CID od all’entrata in vigore di un CCNL che rechi una disciplina incompatibile. La decorrenza del CIDè dal 1° gennaio 2023 e le sue disposizioni sono integralmente sostitutive di tutti gli accordi precedenti. Sono fissate procedure di verifica periodica dello stato di attuazione degli istituti.

Articolo 2 Si dettano disposizioni organizzative di dettaglio della eventuale procedura di interpretazione autentica.

Articolo 3 Si dettano disposizioni organizzative di dettaglio in materia di relazioni sindacali, per le parti non disciplinate dal CCNL. In particolare, si conferma la regola, dettata dal precedente CID, secondo cui la formazione della volontà della parte sindacale avviene con il voto favorevole della maggioranza dei componenti la RSU. Le parti concordano di costituire L’Organismo Paritetico per l’Innovazione (OPI) previsto dall’art. 6 del CCNL, sede di discussione fra le parti in cui instaurare discussioni aperte e collaborative su materie di confronto non affidate alla contrattazione integrativa (lavoro agile, lavoro straordinario, contratti a termine, progetti di innovazione organizzativa, etc.).

Articolo 4 Fondo Risorse decentrate. Si dettano disposizioni di dettaglio sulla sua presentazione alle parti e negoziazione. Si ribadisce il dettato del CCNL secondo cui la costituzione spetta all’Amministrazione mentre la ripartizione è regolata da accordi decentrati di cadenza annuale. Si adotta uno schema di costituzione, basato su quello utilizzato dal MEF per la redazione del Conto annuale del personale (tab. 15).

Articolo 5 Criteri generali in materia di destinazione delle risorse stabili e variabili. Riprende per gran parte il testo dell’art. 6 del precedente CID. Vengono ripresi alcuni commi del CCNL art. 79 per ribadire la struttura generale di costituzione ed utilizzo del fondo. Come previsto dal CCNL, gli istituti retributivi fissi e mensilizzati devono essere finanziati interamente dalla parte stabile delle risorse.

Articolo 6 Disciplina i premi correlati alla performance. Questo vengono distribuiti fra le aree dirigenziali nella proporzione dell’80% in base al numero dei dipendenti e del 20% in base alla ponderazione degli obiettivi. La liquidazione per ciascuna area avviene nella stessa percentuale della realizzazione degli obiettivi del PIAO. La liquidazione per ciascun dipendente avviene in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. Si conferma l’attuale disciplina in materia di maggiorazione e differenziazione del premio individuale (art. 81 del CCNL).

Articolo 7 Armonizzazione dei compensi. Come nel precedente CID, i compensi istituiti da specifiche disposizioni di legge abbattono il compenso di produttività individuale, a partire dalla soglia di 3.000 euro, fino ad abbatterlo completamente se di importo superiore a 10.000.

Articolo 8 Progetti speciali. L’Amministrazione, in deroga alla disciplina generale dell’art. 6, può finanziare, con la parte integrativa e facoltativa del Fondo, specifici obiettivi del PIAO. In tal caso, i relativi fondi sono suddivisi fra i dipendenti con calcolo separato, in base all’effettivo contributo di ciascun dipendente alla loro realizzazione.

Articolo 9 Le parti si impegnano a rivedere, entro 180 giorni dalla sottoscrizione del CID, la disciplina degli istituti retributivi previsti da specifiche disposizioni di legge. Prioritaria è la disciplina del nuovo incentivo funzioni tecniche, così come configurato nel nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Articolo 10 La misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (oggi “incaricati di elevata qualificazione”) è fissata a livello di Ente in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al fondo trattamento accessorio delle stesse, confermando la disciplina vigente.

Articolo 11 Contiene la disciplina delle progressioni economiche orizzontali (PEO) nella categoria, per l’attribuzione del differenziale stipendiale istituito dal CCNL 2022. Se ne illustrano di seguito i punti salienti.

Per partecipare alle selezioni per le PEO i dipendenti dovranno, nel biennio 2021-2022: non aver svolto progressioni economiche; non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa; aver ricevuto sempre valutazioni individuali positive (n. 24 punti sui 40 disponibili).

Fermo restando il principio secondo cui le selezioni dovranno svolgersi annualmente, il loro numero sarà definito nell’accordo annuale di ripartizione del Fondo. Per la annualità 2023 viene finanziata la progressione del 48% del personale avente diritto. Viene dettata una disposizione programmatica, secondo cui nel 2025 l’importo complessivo della quota di fondo risorse decentrate destinata alle PEO sarà pari ad almeno 710.000 euro, a fronte dei 475.000 destinati nel 2023 prima delle PEO. Per le PEO 2023-2025 si destina quindi una maggior quota di fondo pari a 235.000 euro.

Le graduatorie vengono formulate per area di inquadramento e, subordinatamente, soggetto valutatore. Pertanto, saranno formulate n. 4 graduatorie per ciascun dirigente comunale. Ciò per sterilizzare il diverso stile valutativo dei dirigenti stessi.

Il punteggio vienen attribuito in base ai seguenti criteri:

65 punti in base alla media triennale delle valutazioni dei comportamenti individuali;

30 punti in base alla esperienza acquisita nel profilo professionale di appartenenza (compresi periodi svolti come COCOCO);

5 punti in base a titoli culturali e di elevata formazione.

Articolo 12 Welfare integrativo. Si confermano le prestazioni già svolte ai sensi del precedente contratto integrativo. Nei prossimi accordi annuali di ripartizione sarà verificata la possibilità di finanziare misure di sostegno a carattere finanziario, attualmente non presenti.

Articolo 13 Gli articoli da 13 a 19 disciplinano il sistema delle indennità contrattuali previste dal CCNL. Vengono confermati struttura generale e presupposti come fissati nel precedente CID. Per la indennità specifiche responsabilità vengono estese le fattispecie previste, come da CCNL 2022. Tutte le misure unitarie delle indennità vengono incrementate del 10%. Viene disciplinato in linea generale l’incentivo in favore del personale incaricato di docenza interna, che potrà essere finanziato dai prossimi accordi di ripartizione del fondo.

Articolo 20 Viene quantificato il contributo datoriale pro-capite in favore del Fondo previdenza complementare della Polizia Locale, nell’importo di € 1.000. Tale previsione è coerente con quella del bilancio preventivo in corso di approvazione sullo specifico capitolo di competenza (art. 1220 -101) che finanzia una spesa di € 42.000, corrispondente all’organico della P.M. moltiplicato per l’importo pattuito.

Articolo 21 Si applica l’art. 87 del CCNL 2022, prevedendo un compenso unitario di € 350 per ogni settimana di attività ulteriore rispetto a quelle ordinariamente definite nel calendario scolastico.

Articolo 22 L’Amministrazione si impegna ad individuare l’elenco dei dipendenti cui viene richiesta l’abilitazione o l’iscrizione agli albi professionali. Il CCNL 2022, per la prima volta, contempla una sezione specifica per tale personale cd. Ordinistico, al quale per ora vengono riconosciute l’applicazione dell’incremento del differenziale stipendiale previsto dall’art. 102 del CCNL e la formazione continua prevista dai rispettivi ordini.

Articolo 23 Gli artt.da 23 a 30 compongono il Titolo IX del contratto e disciplinano gli istituti connessi con l’articolazione oraria della prestazione lavorativa. Questa parte conferma, per massima parte, la disciplina dettata dal contratto integrativo precedente. Il numero massimo dei turni di reperibilità che possono essere svolti dal singolo lavoratore nell’arco del mese viene innalzato dagli attuali 6 fino a 12, ma su base volontaria. Tale previsione è stata richiesta dal dirigente dell’Area Lavori Pubblici – servizi scolastici.

Articolo 31 Si identificano le figure, diverse da quelle che svolgono l’orario previsto per la generalità dei dipendenti, per le quali matura il buono pasto all’inizio od al termine del servizio lavorativo. Si applica la disposizione del CCNL che consente, per la prima volta, di attribuire il buono pasto anche in relazione alle prestazioni lavorative svolte in orario serale con inizio nel pomeriggio. Il turno serale deve però coprire interamente la fascia 19-21.

Articolo 32 Questo articolo ed il successivo recano le procedure di incontro e consultazione in merito alle problematiche della salute e sicurezza, delle innovazioni tecnologiche.

Articolo 34 In merito al lavoro agile ed a quello da remoto, si specifica che non potranno essere percepite le indennità legate alla presenza in servizio.

Articolo 35 Si conferma la disciplina previgente in materia di diritto allo sciopero.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli istituti connessi con l’organizzazione strutturale dell’Ente, col suo sistema dei servizi e delle responsabilità, nonché quelli a carattere retributivo, fisso e continuativo, sono finanziati con la parte stabile del fondo.
Anche nell’annualità di massimo prelievo per lo svolgimento delle progressioni economiche (2025) non sarà necessario effettuare integrazioni alla parte variabile per assicurare l’ordinario svolgimento delle attività dell’Ente e l’assolvimento degli obblighi retributivi contrattuali. Se ne fornisce evidenza con la seguente tabella:

Fondo 2025 parte stabile – importo previsto in base a vigente CCNL 1.319.770

Utilizzi:

Differenziali stipendiali e progressioni economiche: 710.000

Indennità di comparto 156.370

Indennità nidi 32.193

Indennità condizioni lavoro 18.360

Indennità turno-reperibilità-lavoro domenicale 168.000

Importo minimo compenso performance individuale (30% risorse variabili) 28.685

Sistema specifiche responsabilità 108.000

Indennità servizio esterno P.M. 23.680

Totale utilizzi 1.245.288

Differenza positiva 74.482

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. L’abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

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 verso il personale si applica il regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. L’erogazione dei relativi compensi è direttamente proporzionale alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

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

Il CID prevede per l’anno **2023** l’effettuazione di una PEO per il **48%** del personale avente diritto (in servizio al 31.12.2020), pertanto entro la quota limitata del 50% fissata dall’ARAN e dal M.E.F. (v. per tutte Circ. MEF n. 18 del 22/05/2018).

In base ai requisiti di partecipazione fissati dal CID, nel **2024** la PEO potrà essere attribuita al **26**% del personale in servizio al 31.12.2021, misura pari al 50% di quel 52% del personale che non ha conseguito la PEO nel 2023.

Nel **2025**, stante il finanziamento previsto, la PEO potrà essere attribuita, in base ai calcoli dell’ufficio personale, ad un numero massimo di 60 dipendenti. Tale numero corrisponderà al **33**% della platea che in quella sede potrà concorrere (180 dipendenti). , pari ai circa 120 dipendenti che avevano svolto la PEO nel 2023 e che ora tornano a poter concorrere per conseguirne una seconda (se non cessati nel frattempo), sommati ai circa 60 dipendenti che non avranno svolto la PEO nel biennio precedente (100%-48%-26%= 26% del personale) o che avranno maturato i requisiti per concorrere solo al 1.1.2025 (in servizio al 31.12.2023).

I conteggi sopra esposti sono ovviamente frutto di stime; la limitatezza delle PEO dovrà essere verificata ed asseverata ogni anno in sede di negoziazione dell’accordo di ripartizione delle risorse decentrate.

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

Il contratto ha carattere normativo generale e non è correlato a specifici strumenti annuali di programmazione gestionale. Tuttavia, dalla sua sottoscrizione ci si attende un significativo incremento della produttività del personale, per le seguenti motivazioni:

1. Le singole aree dirigenziali saranno in grado fin dall’inizio dell’esercizio finanziario di conoscere lo stanziamento previsto per la produttività e l’indennità specifiche responsabilità.
2. Il compenso incentivante la produttività sarà liquidato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla qualità della prestazione individuale.
3. Sono previsti meccanismi di maggiore partecipazione ed informazione delle organizzazioni sindacali nel quadro del processo di programmazione, anche per prevenire possibili conflitti (v. istituzione dell’OPI).
4. E’ stata confermata, per il dirigente, la possibilità di compensare l’attribuzione di specifiche responsabilità di procedimento a personale non in possesso della qualifica di responsabile di servizio. Come già verificato nell’esperienza del CCDI 2013-2015 e 2016-18, ne risultano favorite la flessibilità operativa e l’ampliamento del “quadro direttivo” dell’amministrazione, con maggiore condivisione degli indirizzi e delle informazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

Foligno, 18/12/2023

IL DIRIGENTE AREA SERVIZI GENERALI

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dr.ssa Arianna Lattanzi

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, stipulato in attuazione dell’art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009. **Relazione tecnico-finanziaria**

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

Conformemente al sistema del trattamento accessorio e delle relazioni sindacali previsto dal d.Lgs. 165/2001 e dal CCNL, il contratto integrativo non interviene sulla costituzione del fondo risorse decentrate.

Il fondo 2023 è stato costituito con la determinazione dirigenziale n. 918 del 7 giugno scorso e positivamente certificato dal Collegio con il verbale n. 67 del 7 luglio successivo. Tale costituzione resta ferma.

Per una più agevole comprensione della parte relativa all’utilizzo, se ne riporta il prospetto finale:

|  |  |
| --- | --- |
| Descrizione | Importo |
| **A) Fondo tendenziale** |  |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 1.297.606 |
| Risorse variabili | 256.660 |
| Totale fondo tendenziale | 1.554.266 |
| **B) Decurtazioni del Fondo tendenziale** |  |
| Totale decurtazioni fondo tendenziale | 26.981 |
| **C) Totale Fondo sottoposto a certificazione** | **1.527.285** |

**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 **€ 963.949** relative a:

|  |  |
| --- | --- |
| ART 68 C 1 CCNL 16-18 - DIFFERENZIALI PROGR. EC. STORICHE | € 475.293,00 |
| ART 68 C 1 CCNL 16-18 - IND. COMPARTO QUOTA CARICO FONDO | € 148.500,00 |
| ART 68 C 1 CCNL 16-18 - INCREM. IND. PERS. ASILI NIDO | € 34.700,00 |
| ART 68 C 1 CCNL 16-18 - IND. PERS. EX VIII QUALIFICA FUNZ. | € 775,00 |
| ART 80 C 2 L D) CCNL 16-18 – TURNO | € 102.000,00 |
| ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE | € 70.000,00 |
| ART 80 C 2 L D) CCNL 16-18 - LAVORO FESTIVO | € 30.000 |
| ART 80 C 2 L G CCNL 16-18 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – COMPENSO PROF. AVVOCATI | € 58.575,00 |
| ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – ART. 43 L. 449/97 | € 10.718,11 |
| ART 80 C 2 L G CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – COMPENSI ISTAT | € 4.475,65 |
| ART 80 C 2 L G) CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO RECUPERO IMU-TARI | € 16.911,00 |
| ART 80 C 2 L G) CCNL 19-21 - ALTRE SPEC. DISP. DI LEGGE – INCENTIVO ART. 208 ART. 208 CDS | € 10.000,00 |
| ART 80 C 2 L H) CCNL 19-21 - MESSI NOTIFICATORI | € 2.000 |

Le somme suddette erano già regolate dal precedente CCDI triennale, per le parti non modificate, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto, per la vigenza del biennio contrattuale, somme per complessivi **€ 560.336** , così suddivise:

|  |  |
| --- | --- |
| Descrizione | Importo  |
| Progressioni economiche orizzontali – differenziali stipendiali di nuova effettuazione  | 129.000 |
| Performance organizzativa (20% budget performance ) | 43.847 |
| Performance individuale (80% budget performance) | 175.389 |
| *Voci con incremento 10%* |  |
| Indennità condizioni lavoro  | 27.500 |
| Indennità pronta reperibilità | 66.500 |
| Indennità servizio esterno P.M. | 30.700 |
| Indennità specifiche responsabilità | 87.400 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni da regolare.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Descrizione | Importo |
| Somme non regolate dal contratto | 963.949 |
| Somme regolate dal contratto | 560.336 |
| Destinazioni ancora da regolare |  |
| **Totale** | **1.527.285** |

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;

Come dimostrato in relazione illustrativa, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, anche negli esercizi futuri.

**b.**attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si fa rinvio alla relazione illustrativa.

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

Si fa rinvio alla relazione illustrativa.

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

**Tabella 1** - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESCRIZIONE** | **2023** | **2022** | **Diff.**  |
| Fondo risorse decentrate |  |  |  |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità |  |  |  |
| Art 67 c 1 Ccnl 16-18 - Unico importo consolidato 2017 | € 1.133.908,00 | € 1.133.908,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L B Ccnl 16-18 - Ridet. per increm. stip. Ccnl 2018 | ------- | € 18.051,00 | -€ 18.051,00 |
| Art. 79 c.1 lett d) CCNL 2022 – Ridet.per increm. Stip. CCNL | € 18.829,00 | € 18.829,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L C Ccnl 16-18 - RIA e ass. ad pers. cessato | € 52.202,00 | € 47.555,00 | € 4.647,00 |
| Art 2 c 3 DLgs 165/2001 - Risp. tratt. ec. pre-Ccnl 94-97 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18-Increm. pers. trasf. disp. legge | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 - Increm. altro pers. trasf. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L F Ccnl 16-18 - Rid. stab. org. dir. Regioni | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L G Ccnl 16-18 - Increm. riduz. stab. straord. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L H Ccnl 16-18 - Increm. dot org e relat copert | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art. 67 C. 2 L A Ccnl 16-18 – increm 83,20 euro | € 27.206,00 | € 27.206,00 | € 0,00 |
| Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 – ex differenziali personale già B3 e D3 | € 39.435,00 | -------- | € 39.435,00 |
| Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2022 | € 26.026,00 | -------- | € 26.026,00 |
| Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Totale Risorse fisse | € 1.297.606,00 | € 1.245.549,00 | € 52.057,00 |
| Risorse variabili |  |  |  |
| Art 43 L 449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor. | € 10.718,00 | € 6.277,00 | € 4.441,00 |
| Art 16 cc 4-5-6 DL 98/11 - Risp. piani razionalizzazione | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 113 DLgs 50/2016 - Quote incentivi funzioni tecniche | € 70.000,00 | € 64.083,00 | € 5.917,00 |
| Art 92 cc 5-6 DLgs 163/06 - Quote prog.ne ad esaurimento | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati | € 58.575,00 | € 23.066,00 | € 35.509,00 |
| Art 3 c 57 L662/96 Art 59 c 1 L.P DLgs446/97 - Rec. ev. ICI | € 16.911,00 | € 0,00 | € 16.911,00 |
| Art 70-ter Ccnl 16-18 - Contr Istat e Enti pubbl autorizz | € 4.476,00 | € 3.995,00 | € 481,00 |
| Art 56-ter Ccnl 16-18 - Risorse serv agg PL iniz privata | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 56-quater L C Ccnl 16-18 - Prov. violaz. codice strada | € 10.000,00 | € 0,00 | € 10.000,00 |
| Art 67 c 3 L C Ccnl 16-18 - Altre spec. disp. di legge (\*\*) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 3 L D Ccnl 16-18-RIA cess anno prec mensil residue | € 2.209,00 | € 1.172,00 | € 1.037,00 |
| Art 67 c 3 L E Ccnl 16-18 -Risp. straord. cons. anno prec. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 3 L F Ccnl 16-18 - Messi notificatori | € 2.000,00 | € 1.555,00 | € 445,00 |
| Art 67 c 3 L G Ccnl 16-18 - Ris. pers. da case da gioco | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 3 L H Ccnl 16-18 - Integrazione 1,2% m.s. 1997 | € 12.350,00 | € 57.080,00 | -€ 44.730,00 |
| Art 67 c 3 L I Ccnl 16-18-Ris. obiett. ente anche manten. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 23 cc 4, 6 DLgs 75/2017 - Ris. sperimentazione | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 3 L K Ccnl 16-18-Integr. pers. trasf. corso d'anno | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art. 4 comma 9 D.L. 19/2020 Ind.ord.pub. | € 0,00 | € 520,00 | -€ 520,00 |
| Art 68 c 1 Ccnl 16-18-Ris fisse non utilizzate fondi prec. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art. 1 c. 870 L. 178/2020 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 2022 annualità 2021 e 2022 (una tantum non ripetibile) | € 52.052,00 |  | € 52.052,00 |
|  art. 79 c. 2 lett. c) max 0,22% monte salari 2018 | € 17.369,00 |  | € 17.369,00 |
| Altre risorse variabili |  |  |  |
| Totale Risorse variabili | € 256.660,00 | € 157.748,00 | € 98.912,00 |
| Decurtazioni |  |  | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 -Dec. pers. trasf. disp. Legge | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 67 c 2 L E Ccnl 16-18 -Dec. altro pers. trasf. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 7 c 4 L U Ccnl 16-18 - Dec. risorse destinate P.O. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 23 c 2 Dlgs 75/2017 - Dec. fondo rispetto limite 2016 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 40 c 3-q DLgs 165/2001 - Dec. anno per piani di recup. | -€ 21.982,00 | -€ 22.919,00 | € 937,00 |
| Art 4 DL 16/2014 - Dec. anno per piani di recup. | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Altre decurtazioni | -€ 5.000,00 | -€ 5.000,00 | € 0,00 |
| Totale Decurtazioni | -€ 26.982,00 | -€ 27.919,00 | € 937,00 |
| **Totale Fondo risorse decentrate** | **€ 1.527.284,00** | **€ 1.375.378,00** | **€ 151.906,00** |

**Tabella 2** - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESCRIZIONE** | **2023** | **2022** | **Diff.**  |
| Fondo risorse decentrate |  |  |  |
| Destinazioni  |  |  |  |
| Art 68 c 1 Ccnl 16-18 - Differenziali progr. ec. storiche | € 475.293,00 | € 480.315,00 | -€ 5.022,00 |
| Art 68 c 1 Ccnl 16-18 - Ind. comparto quota carico fondo | € 148.500,00 | € 149.895,00 | -€ 1.395,00 |
| Art 68 c 1 Ccnl 16-18 - Increm. ind. pers. asili nido | € 34.700,00 | € 30.788,00 | € 3.912,00 |
| Art 68 c 1 Ccnl 16-18 - Ind. pers. ex VIII qualifica funz. | € 775,00 | € 775,00 | € 0,00 |
| Art 68 c 2 L A Ccnl 16-18 - Performance organizzativa | € 43.847,00 | € 136.545,00 | -€ 92.698,00 |
| Art 68 c 2 L B Ccnl 16-18 - Performance individuale | € 175.389,00 | € 208.406,00 | -€ 33.017,00 |
| Art 68 c 2 L C Ccnl 16-18 - Ind. cond. lav. ex art.70-bis | € 27.500,00 | € 18.175,00 | € 9.325,00 |
| Art 68 c 2 L D Ccnl 16-18 - Turno - reper. - lav. fest. | € 198.500,00 | € 156.178,00 | € 42.322,00 |
| Art 68 c 2 L E Ccnl 16-18 - Specifiche responsabilità | € 87.400,00 | € 76.791,00 | € 10.609,00 |
| Art 113 DLgs 50/2016 - Incentivi funzioni tecniche | € 70.000,00 | € 64.083,00 | € 5.917,00 |
| Art 92 cc 5-6 DLgs 163/2006 - Incentivi prog.ne ad es.to | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 9 L 114/14 Art 21 c 1 R.D. 1611/33 - Comp. Avvocati | € 58.575,00 | € 23.066,00 | € 35.509,00 |
| L. 662/1996 DLgs 446/1997 - Incentivi rec. ev. ICI | € 16.911,00 | € 0,00 | € 16.911,00 |
| Art 70-ter Ccnl 16-18 - Compensi Istat | € 4.476,00 | € 3.995,00 | € 481,00 |
| Art 68 c 2 L G Ccnl 16-18 - Altre spec. disp. di legge | € 10.718,00 | € 6.277,00 | € 4.441,00 |
| Art 68 c 2 L H Ccnl 16-18 - Messi notificatori | € 2.000,00 | € 1.555,00 | € 445,00 |
| Art 68 c 2 L I Ccnl 16-18 - Ris. pers. da case da gioco | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 68 c 2 L J Ccnl 16-18 - Peo anno di riferimento | € 129.000,00 | € 0,00 | € 129.000,00 |
| Art 56-ter Ccnl 16-18 - PL Serv. agg iniz privata | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art 56-quater L C Ccnl16-18 - PL Inc prov violaz codice str | € 10.000,00 | € 0,00 | € 10.000,00 |
| Art 56-quinquies Ccnl 16-18 - PL Indennità di serv. Esterno | € 30.700,00 | € 18.014,00 | € 12.686,00 |
| Art 56-sexies Ccnl 16-18 - PL Indennità di funzione | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Art. 4 comma 9 D.L. 19/2020 Ind.ord.pub. | € 0,00 | € 520,00 | -€ 520,00 |
| Altri istituti non compresi fra i precedenti | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Quota non negoziata e rinviata ad anno successivo | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| **Totale Destinazioni**  | **€ 1.524.284,00** | **€ 1.375.378,00** | **€ 148.906,00** |

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in capitoli ed articoli di spesa specificamente finalizzati all’erogazione delle somme del fondo, strutturati per centri di costo. I servizi di gestione del personale ed il servizio finanziario hanno sviluppato applicativi gestionali che consentono l’immediata verifica degli stanziamenti e delle relative spese. Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno 2016 risulta rispettato

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CALCOLO LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017** |  |  |
|  |  |  |
| Fondo 2016 personale certificato dai revisori | € 1.462.566,00 |  |
| Fondo lavoro straordinario 2016 | € 84.887,00 |  |
| Limite 2016 segretario generale | € 42.812,00 |  |
| Limite fondo dirigenza 2016 | € 345.382,00 |  |
| IMPORTO LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017 | € 1.935.647,00 |  |
| Fondo personale 2023 |  | € 1.554.266,10 |
| Fondo posizioni organizzative 2023 |  | € 157.502,00 |
| Fondo lavoro straordinario 2023 |  | € 87.874,00 |
| Incremento fondo lavoro straordinario 2023 ex progetto Scuole Sicure |  | € 0,00 |
| Trattamento accessorio Segretario generale |  | € 41.323,00 |
| Fondo dirigenza 2023 (stanziamenti di bilancio capitoli con art. 310 + decurtazione da ispezione MEF) |  | € 333.625,00 |
| QUOTA FONDO PERSONALE 2016 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE  | € 42.685,00 |  |
| QUOTA FONDO PERSONALE 2023 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2016 |  | € 322.304,34 |
| **FONDO 2016 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO** | **€ 1.892.962,00** |  |
| **FONDO 2023 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO** |  | **€ 1.852.285,76** |
| Risultato verifica |  | -€ 40.676,24 |
| DETRAZIONE DA APPLICARE SULLA BASE DEL LIMITE  |  | € 0,00 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **DIMOSTRAZIONE COPERTURA FINANZIARIA** |  |
|  |  |
| Cap. con art. 301,303,304,305,306,308,309,311 | € 1.014.409,00 |
| Cap. 628 art. 100 | € 1.500,00 |
| Cap. 831 art. 100 | € 16.911,00 |
| Cap. 4859 art. 101 | € 144,00 |
| Cap. 4859 art. 103 | € 9.755,00 |
| Cap. 4987 art. 101 | € 2.770,82 |
| Cap. 3962 artt. 104, 105,106 | € 1.059,00 |
| Cap. 6050 art. 100 | € 715.566,00 |
| Cap. 6050 art. 109  | € 10.000,00 |
| Cap. 658 art. 100 | € 4.475,65 |
| Cap. 6050 art. 101 | € 10.418,00 |
| Cap. 6050 art. 110  | € 678,00 |
| Cap. 6067 art. 100  | € 70.000,00 |
| Cap. 6064 art. 100 | € 0,00 |
| Cap. 101 art. 100 | € 8.575,00 |
| Cap. 101 art. 101 | € 50.000,00 |
| Fondo pluriennale vincolato 2023 (per accessorio 2022) | -€ 387.856,00 |
| TOTALE FONDI DISPONIBILI | € 1.528.405,47 |
| TOTALE DA FINANZIARE  | € 1.527.284,18 |
|  |  |
| SALDO | € 1.121,29 |

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Foligno, 18/12/2023

IL DIRIGENTE AREA SERVIZI GENERALI

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dr.ssa Arianna Lattanzi