



Comune di San Giovanni Gemini

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Area Finanziaria

Tel. 0922.903262 - Fax. 0922.903336

Email: ragioneria@comune.sangiovannigemini.ag.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2023

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS. 165/01

(Modello - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25, nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo “*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*” e lo “*Schema standard di relazione illustrativa*” quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2021 sono state redatte dal Responsabile del servizio finanziario ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard.

Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs. 165/01, sul sito istituzionale dell'ente.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- il D.Lgs. 75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
 - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
 - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sfioramento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art. 15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- per la prima volta il legislatore inserisce oltre al salario accessorio anche le componenti del fondo integrativo, limitatamente alla parte variabile, prevedendo espressamente la possibilità di inserire importi nell'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione (art.15 comma 5 e per i dirigenti art.26, comma 3, entrambi per la sola componente variabile) e il relativo mantenimento, restando fermo il non superamento del limite del salario accessorio dell'anno 2016;
- il D.L. n. 34/2019 all'art. 33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione

dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione possa incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Posizioni Organizzative

- L'art. 13 del contratto individua in un'unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie nei comuni privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
 - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
 - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
 - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:
 - a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;
 - c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;
- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:

- l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
- l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
- nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
- La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:
 - a) viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;
 - b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Il Comune ha definito i nuovi incarichi di posizione organizzativa a seguito del confronto con le parti sindacali avvenuto in riferimento al conferimento e revoca degli incarichi e i criteri di graduazione delle posizioni organizzative, nonché sono stati definiti nella contrattazione decentrata i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La valorizzazione del personale della polizia locale

Nel nuovo contratto sono stati inseriti i seguenti specifici istituti:

- Attività ed iniziative di carattere privato. In coerenza con le disposizioni di cui all'art. 22, comma 3-bis, D.L. n. 50 del 2017 (decreto sicurezza) che aveva previsto la remunerazione degli agenti di polizia locale con risorse a carico del privato, atte a rafforzare le misure di sicurezza e di polizia stradale, l'art. 56-ter del contratto ne disciplina ora le modalità operative, precisando, al fine della remunerazione aggiuntiva, quanto segue:
 - a) le attività dovranno essere svolte al di fuori degli orari di servizio;
 - b) gli incentivi da corrispondere al personale dovranno avere come riferimento il compenso previsto per le ore di straordinario;
 - c) viene riconosciuto anche un riposo compensativo in caso di attività prestate nella giornata domenicale o di riposo compensativo, equivalenti alle ore effettivamente rese;
 - d) le ore aggiuntive prestate sono da considerarsi al di fuori dei limiti del rispetto del numero massimo delle ore individuali di straordinario;
 - e) il pagamento potrà avvenire esclusivamente nei limiti delle risorse introitate dai promotori o organizzatori delle iniziative;
- Utilizzo proventi del codice della strada. Oltre alla previdenza complementare, alla erogazione di premi collegati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale, i proventi della violazione del codice della strada, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, D.Lgs. n. 285 del 1992,

possono essere destinati anche a sostenere il c.d. welfare integrativo, così come dettagliato al successivo art. 72. Al fine di rendere operativo il citato welfare integrativo è previsto che gli enti abbiano già dedicato risorse per tali finalità e in sede di contrattazione integrativa dovrà essere disciplinato, nei limiti delle citate risorse finanziarie, la concessione dei seguenti possibili benefici aggiuntivi al personale:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- Remunerazione servizio esterno. Al fine di potenziare i servizi esterni di vigilanza e compensarne il disagio sopportato dal personale della polizia locale, è stata istituita una indennità giornaliera con un valore tra un minimo di 1 euro ad un massimo di 10 euro per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno. Detta indennità compensa interamente, ed assorbe, eventuali altre indennità (disagio, rischio), mentre la stessa è cumulabile con i seguenti altri compensi e/o indennità:
 - a) indennità di turno;
 - b) indennità di vigilanza;
 - c) con la performance individuale e collettiva.

La citata indennità non è, invece, cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato;

- Indennità di funzione. Al personale non incaricato di posizione organizzativa, gli enti possono erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La contrattazione integrativa, a tal fine dovrà determinare i criteri per la quantificazione della citata indennità in funzione del grado rivestito e delle connesse responsabilità del personale della polizia locale. In considerazione anche di altri elementi da prendere in considerazione (quali la dimensione dell'ente, le eventuali peculiarità sociali ed ambientali) il contratto stabilisce che il livello massimo economico attribuibile al personale non potrà essere superiore a 3.000 euro annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Tale indennità sostituisce quella relativa alle specifiche responsabilità, mentre è cumulabile con le seguenti altre indennità:

- a) turnazioni;
- b) indennità di vigilanza;
- c) con l'indennità di servizio esterno;
- d) con i compensi relativi alla performance individuale e collettiva.

Anche tale indennità resta non cumulabile con quella di disagio, di rischio e di maneggio dei valori stabiliti e quantificati nel contratto decentrato.

Le nuove risorse fisse

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo è stato incrementato in seguito all'adeguamento del limite 2016 ai sensi del DL 34/2019 come risulta dal prospetto allegato. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dal Responsabile del Servizio Finanziario e dall'Organo di revisione dei conti anche se per qualche annualità è stato adottato il criterio del silenzio assenso. Negli enti con dirigenti le risorse fisse sono depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse di aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

Le risorse variabili

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse soggette. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2023 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF, nonché quelle stabilite per gli incentivi tecnici il cui regolamento sia stato approvato successivamente al 01/01/2018, e gli incentivi tributari inseriti al comma 1091 dell'articolo unico della legge di bilancio 2019. Le risorse escluse sono, pertanto, le seguenti:

- a) compensi agli avvocati civici per la sola componente delle cause vinte riversate da terzi;
- b) gli incentivi tecnici disciplinati dall'art.113 del d.lgs.50/2016, nonché gli incentivi da condono edilizio;
- c) i piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art.16, comma 4, d.l.98/2011, con possibilità prevista dalla normativa di destinare il risparmio ottenuto in quota parte ai fondi decentrati (nel limite dell'importo massimo del 50% delle economie realizzate);

Sul punto la Corte di conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 12/09/2017 n.136, ha precisato che gli stessi potranno essere considerati esclusi dal limite del salario accessorio qualora:

- 1) gli eventuali risparmi conseguiti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art.16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, si tramutino in specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro (secondo le indicazioni contenute nella deliberazione n.34/2016 della Sezione delle Autonomie);
- 2) l'Ente attribuisca tali risorse, solo qualora abbia previsto eventuali "mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" spettanti al personale dipendente cui le citate risorse potranno essere destinate:
 - d) incentivi tributari sulla base del maggior accertamento ed incasso sui tributi IMU e la TARI, solo qualora i documenti contabili siano stati approvati nei termini previsti dalla legislazione e gli accertamenti di tali tributi non siano stati affidati ad un concessionario;
 - e) gli importi versati da terzi (es. sponsorizzazioni, convenzioni, censimento ISTAT) non ordinariamente previsti;
 - f) le economie dei fondi non distribuiti nell'anno precedente discendenti da risparmi della componente fissa;
 - g) economie dei fondi straordinari non distribuiti nell'anno precedente;

Per gli anni dal 2017 al 2022 non sono state riportate economie dall'esercizio precedente considerato che le stesse non sono state impegnate per specifiche finalità e pertanto hanno costituito economie di bilancio.

Incremento delle risorse

Il d.l. 34/2019, nonché il DM 17 marzo 2020, ha previsto la possibilità di incrementare il fondo decentrato nell'ipotesi in cui il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovesse essere superiore a quello rilevato al 31/12/2018. Il citato incremento, da considerare fuori dai limiti dell'art.23, comma 2, d.lgs. 75/2017 è pari all'incremento del personale a tempo indeterminato registrato moltiplicato per il valore medio procapite del fondo del 2018 rispetto al personale censito alla data del 31/12/2018. Se il personale dovesse risultare inferiore a quello rilevato al 31/12/2018 il fondo non si riduce e il limite resta quello del valore dell'anno 2016. (Vedi Prospetto allegato).\\

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza dei Responsabili di Area, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina dirigenziale n. 1034 del 31/12/2022 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2022 in complessivi € 102.333,14.

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017 così come adeguato: € 114.729,58

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi”*:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 69.879,77
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	€ _____
TOTALE	€ 69.879,77

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019 e successivi	€ 6.656,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019 e successivi	€ 2.779,79
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 2.920,06

RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ _____
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€ _____
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ _____
Fondo-ART 79 C 1 L B CCNL 19-21 - INCREM 84,50 EURO DAL 1.1.2021 (n. 76 dipendenti)	€ 6.422,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ _____
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.32, comma 2, d.l. 34/2019	€ 44.849,81
TOTALE	€ 63.627,66

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018): Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01(spese compensate, Incentivi personale PM con i proventi delle sanzioni per violazioni al cds ecc....</i>	€ 17.100,00
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C. 3, lett. A), CCNL 2016-2018) - rese in via ordinaria</i>	€ _____
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ _____
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C. 2, CCNL 1998-2001)	€ 15.354,49
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 906,79
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETT.C) ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	€ _____
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	€ _____
UN IMPORTO A BASE ANNUA PARI A € 84,50 PER UNITA 76 DI PERSONALE DESTINATARIE DEL PRESENTE CONTRATTO in servizio al 31/12/2018 solo per il 2023 somma anni 2021 e 2022	€ 12.844,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art. 67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€ _____
TOTALE	€ 46.205,28

Risorse variabili non soggette ai limiti

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ _____
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art. 67, C. 3, lett. E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€ _____
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – (d.l. semplificazioni) e condoni edilizi	€ _____
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€ _____
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	€ _____
Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018 in caso di rispetto dell’approvazione dei documenti contabili (bilancio di previsione al 31/12 e conto consuntivo al 31/04)	€ _____
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€ _____
TOTALE	€ _____

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l’ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l’evidenza dell’avvenuto rispetto.

DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017) € 32.507,00;

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

L’importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 133.507,43 ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 69.879,77 + € 63.627,66;

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L’importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 46.205,28 ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 46.205,28 + quelle non soggette a limitazioni pari ad € zero;

b) Totale Fondo sottoposto a certificazione

Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 147.205,71, che comporta risorse iscritte nel bilancio 2021 di pari importo.

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall’amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall’amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2023 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2019-2021 per l'anno 2023;
3. *Indennità per il personale educativo degli asili nido*: Gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art.31 comma 7 del CCNL 06/07/2000 spettante al personale educativo degli asili nido (€ 619.70);
4. *Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche*: in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art. 6 del CCNL 05/10/01 (€ 340,86) per il personale educativo degli asili nido;

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ 12.788,62
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 15.780,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.14, CCNL 2019-2021)	€ 18.200,00
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ .
INDENNITÀ EX VIII NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)	€ _____
TOTALE	€ 46.769,62

UTILIZZAZIONE DEL FONDO

DESCRIZIONE	2023	2024
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	12.789	12.345
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	33.980	51.490
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)		
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)		
Totale destinazioni fisse e vincolate (a)	46.769	63.835
Differenza per risorse variabili o fisse per progressioni nell'anno (b)		
Totale art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	-	-
INDENNITA' DI DISAGIO	12.000	12.000
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)	43.481	21.415
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018)		
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	750	750
INDENNITA' ASILO NIDO	9.600	9.600
INDENNITA' DI PRONTA REPERIBILITA'	1.000	1.000
INDENNITA' DI TURNAZIONE	-	-
FONDO STRAORDINARIO	1.900	1.900
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinques CCNL 216-2018)	19.999	24.976
INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)	1.800	1.800
Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)	90.531	73.465
COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)	9.000	9.000
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018)	907	907
PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.j) CCNL 2016-2018)	-	-
Totale	9.907	9.907
TOTALE RISORSE DESTINATE	147.205,71	147.183,24

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Rag. Antonino Colletto

