

**COMUNE DI MILLESIMO**  
**Provincia di Savona**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**  
**al contratto integrativo normativo triennio 2023-2025 ed economico anno 2023**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli articoli 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 in merito alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

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

<b>Data sottoscrizione</b>		Preintesa 14/12/2023 Contratto 28/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Normativo 2023-2025 Economico 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica: Segretario Comunale - BAGNASCO PAOLA PIERA Responsabile Servizio Finanziario – BRUNO ROSELLA</p> <p>Parte Sindacale: CIGIL –FP: PELUFFO ENNIO CISL –FP: VASSALLO VINCENZO</p> <p>R.S.U.: ZUCCONI TIZIANA SCHINCA SILVIA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente con parere rilasciato in data 20.12.2023
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di G.C. n. 67 del 15.06.2023.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 10/06/2023 -2025 di approvazione del PIAO 2023-2025, contenente il Piano triennale 2023-2025 di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto, per quanto di competenza (vedi apposita sezione nel sito istituzionale)
		La Relazione della performance è validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009)

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI è un contratto decentrato integrativo economico che si limita a definire per l’anno 2023 l’allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti.  
Si allega la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite dalla determina di costituzione del fondo n.107 del 01/12/2023

CCNL 16 novembre 2022	Descrizione	Importi in €
Articolo 80, comma 1, primo periodo	Indennità di comparto	10.595,98
Articolo 80, comma 1, primo periodo	differenziali progressioni economiche storiche	62.013,62
Articolo 80, comma 2, lettera a)	premi correlati alla performance organizzativa	7.248,19
Articolo 80, comma 2, lettera e)	Compensi per specifiche responsabilità	20.000,00
Articolo 80, comma 2, lettera c)	Indennità condizioni lavoro	5.100,00
Articolo 80, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	250,00
Articolo 80, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	2.350,00
CCNL 16 novembre 2022	Nuovi differenziali Stipendiali finanziati con risorse stabili, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall’art 7 del CCDI del 16/11/2023	6307,50
	TOTALE	113.865,29

C) Effetti abrogativi impliciti

non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all’assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nell'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 14.12.2023 possono essere così riassunti:

- *“L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto “Funzioni locali”, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che: 1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione; 2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.*
- *La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Per l'anno 2023 tale quota è fissata nella misura del 50% degli aventi diritto.*
- *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.*
- *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è dato dalla somma dei seguenti sottocriteri: 1) la media delle valutazioni del triennio precedente, a cui viene conferito un peso pari a 60; 2) L'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che si identifica con il servizio prestato, nel periodo di permanenza dell'ultima posizione economica dell'area, a cui viene conferito un peso pari a 40.*
- *La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.”*

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011.; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi è disciplinato il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati. In particolare nell'anno 2023 i documenti di riferimento sono:

- DUPS 2023/2025 approvato con DCC n.23 del 27.09.2022 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n. 6 del 05.05.2023

- PEG 2023/2025 approvato con DGC n. 51 del 09.05.2023
- Piano della Performance 2023-2025 approvato con DGC n. 67 del 15.06.2023

G) L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

H) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

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

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

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

Per l'anno 2023 risultano risorse residue fisse dell'anno 2022 pari a € 1.972,39.

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

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### **Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 in merito alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione del Responsabile dei Servizi n. 107 del 01/12/2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili soggette al limite art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art. 79 comma 6 CCNL 22/11/2023	113.943,01
Risorse stabili escluse dal limite art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art. 67 comma 2 CCNL 21/05/2018 e articolo 79 comma 1 lettera b) e d) CCNL 22/11/2023	19.539,06
1. Risorse variabili soggette al limite art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art. 79 comma 2 lettera b) CCNL 22/11/2023	6.815,56
Risorse variabili non soggette al limite art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 – art. 79 comma 5 CCNL 22/11/2023	4.732,00
Residui anni precedenti – art. 80 comma 1 CCNL 22/11/2023	1.972,39
<b>Totale</b>	<b>147.002,02</b>

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

### Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 133.482,07

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

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2023	€ 111.976,06
€ 83,20 per n. 31 dipendenti presenti al 31.12.2015	€ 2.579,20
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	€ 5.152,80
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 28 dipendenti	€ 2.366,00
maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali	€ 4.984,72
Ria – assegni ad personam compresa 13^	€ 1.966,95
quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n.7 dipendenti B3 e numero 0 dipendenti D3	€4.456,34
<b>TOTALE FONDO STABILE</b>	<b>€ 133.482,07</b>

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 e 2022 - una tantum anno 2023	€ 4.732,00
Risorse fisse non utilizzate anno 2022	€ 1.972,39
RIA, assegni ad personam + ratei 13^ – mensilità residue dopo la cessazione	€360,64
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	€6.454,92
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 13.519,95</b>

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

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

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

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

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

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

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

#### INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

L'art.33, D.L. 30 APRILE 2019, N.34, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA L. 28 GIUGNO 2019, N.58 (c.d. Decreto Crescita),

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

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

- stabilire il valore assoluto del fondo 2016 che è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso il numero dei dipendenti sia diminuito rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 (e sarà utilizzato soltanto in tale caso);
- determinare il valore assoluto dell'ammontare del trattamento accessorio del 2018;
- riconoscere il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2020;
- dividere il trattamento accessorio del 2018 per il numero dei dipendenti al 31.12.2018 ( si determina così il valore medio pro-capite);
- salvo in caso di riduzione di personale per cui si farà riferimento al fondo 2016, dal 2019 in poi, si farà riferimento al valore medio pro-capite;

Considerato quanto sopra:

- il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2023 ; con determina n. 107 del 01/12/2023 sono state definite le linee di indirizzo per la costituzione del fondo 2023;
- tra le risorse stabili escluse dal limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 sono state inserite, ai sensi dell'art. art. 67, comma 2, lettera a) e b) e del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 79, comma,

lettera b) e d) i seguenti importi:

2.579,20 €: PARI A € 83,20 per n. 31 dipendenti presenti al 31.12.2015

5.152,80 €: PARI A maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali

2.366,00 € :PARI A importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 28 dipendenti

4.984,72 €: PARI A maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali

4.456,36 €: PARI A differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n.7 dipendenti B3 e numero 0 dipendenti D3

In applicazione del citato D.Lg.vo 75/2017, le voci soggette al limite che compongono il fondo 2023 sono rimaste invariate ad esse sono state aggiunte le risorse stabili escluse dal limite art.23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e previste dall'art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018 ) e del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 79, comma, lettera b) e d nella seguente misura:

RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 D.LGS. 75/2017 E PREVISTE DALL'ART.67 COMMA 2 CCNL 21/05/2018	
€ 83,20 per n. 31 dipendenti presenti al 31.12.2015	€ 2.579,20
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	€ 5.152,80
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 28 dipendenti	€ 2.366,00
maggiori costi posizioni economiche per applicazione nuovi tabellari contrattuali	€ 4.984,72
differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n.7 dipendenti B3 e numero 0 dipendenti D3	€ 4.456,36

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

Descrizione	Importo
Risorse stabili soggette al limite art.23 D.lgs 75/2017	113.943,01
Risorse stabili non soggette al limite art.23 D.lgs 75/2017	19.539,06
Risorse variabili	6.815,56
Risorse variabili non soggette al limite	6.704,39
Totale	147.002,02

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

Voce non presente

#### Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa



Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 72.609,60 relative a:

Descrizione	Importo
CCNL 22/11/2022 art.80, c.1 primo periodo - costi differenziali progressioni economiche storiche	62.013,62
CCNL 22/11/2022 art.80, c.1 primo periodo - costi indennità di comparto	10.595,98
<b>TOTALE</b>	<b>72.609,60</b>

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 41.255,69 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	2.350,00
Indennità di condizioni lavoro – CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera c)	5.100,00
Indennità di servizio esterno	250,00
Indennità specifiche responsabilità CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera e)	20.000,00
Premi correlate alla Performance organizzativa (60% del Totale destinato ai premi per la performance) ) CCNL 22 novembre 2022 – articolo 80 comma 2 lettera a)	7.248,19
Nuovi differenziali Stipendiali finanziati con risorse stabili, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall'art 7 del CCDI del 10/11/2023	6.307,50
<b>TOTALE</b>	<b>41.255,69</b>

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Rimangono da regolare risorse per € 33.136,73. Tale voce non viene considerata per incapienza risorse a bilancio di tale importo.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate direttamente dal contratto integrativo	72.609,60
Somme regolate specificamente dal contratto integrativo	41.255,69
<b>TOTALE</b>	<b>113.865,29</b>
Destinazioni ancora da regolare – non presenti per incapienza risorse a bilancio	33.136,73

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano ad € 133.482,07, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, reinquadrimento) ammontano ad €72.609.60. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Tutte le altre indennità e i compensi incentivanti ammontanti complessivamente ad € 41.255.69, sono imputabili sulle disponibilità residue del fondo fisso e sul fondo variabile.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme

regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e pertanto nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Per l'anno 2023 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Lo schema di CCDI/2023 prevede nuove progressioni economiche orizzontali per € 6.307,50

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016:

Descrizione	Anno 2016	Anno 2023	
Risorse stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.lgs. 75/2017	111.796,00	113.943,01	
Risorse stabili non soggette al limite art.23 comma 2 D.lgs. 75/2017 – art.67 comma 2 ccnl 21/05/2018		19.539,06	Non soggette al limite
Risorse variabili non soggette al limite		6.704,39	Non soggette al limite
Risorse variabili soggette a limite	6.455,00	6.815,56	
<b>Totale</b>	<b>118.251,00</b>	<b>147.002,02</b>	

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste nell'ipotesi di contratto e i relativi oneri riflessi sono stati previsti negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2023, precisamente sul capitolo 1900164, escluso le indennità di comparto, le indennità specifiche responsabilità e le progressioni economiche, già precedentemente contrattate che sono imputate ai capitoli di spesa del personale, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il Fondo dell'anno 2023 risulta quantificato nel rispetto del D. Lg.vo 75/2017.

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

Il totale del fondo di cui alla determinazione n° 107 del 01.12.2023, come specificato al punto 3, trova copertura sul capitolo 1900164 e sui capitoli di spesa relativi al personale del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2023.

**Conclusioni**

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

f.to IL RESPONSABILE DEI SERVIZIO PERSONALE FINANZIARIO  
Dott.ssa Rosella Bruno