



# COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137

*Libero Consorzio Comunale di Siracusa*



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2023 RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO/I 2023-2025**

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

## **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 della Regione per l'anno 2020 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale 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;
- 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 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo; i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

### **1. Le indicazioni della legge di bilancio 2022 e del contratto 2019-2021**

La legge di bilancio per il 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), ha fatto seguito a quanto definito sia dal citato Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del d.l. 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 52, co.1-bis, del d.lgs. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonché la possibilità di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio.

Nell'ambito delle risorse complessive previste e delle risorse occorrenti per il rinnovo del comparto Funzioni Locali sulla base della quantificazione effettuata dai Comitato di settore, le risorse complessive previste sono state destinate all'incremento degli stipendi

tabellari, al conglobamento nello stipendio tabellare dell'elemento perequativo, all'attribuzione di un valore tabellare iniziale più elevato per l'Area degli operatori, all'incremento del Fondo risorse decentrate, agli effetti indiretti del conglobamento dell'elemento perequativo nella voce stipendio, nonché alla copertura degli oneri derivanti dalle assenze per malattia e congedi parentali.

Gli incrementi sugli stipendi tabellari (art. 76, commi 1 e 2) sono previsti in tre tranches per i tre anni, ognuna con decorrenza dal primo giorno dell'anno e sono comprensivi della "indennità di vacanza contrattuale" (IVC), erogata in applicazione dell'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Nello stipendio è, altresì, conglobato l'elemento perequativo (art. 76, comma 3), a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo.

In raccordo con il nuovo sistema di classificazione, che sarà operativo dal 01/04/2023, il contratto delle Funzioni Locali 2019-2021 introduce un nuovo elemento nella struttura della retribuzione del personale del comparto, denominato "differenziale stipendiale" (art. 78, comma 3), legato alla carriera economica individuale, destinato ad incrementarsi nel tempo (in numero massimo e predefinito) e che, in sede di prima applicazione, sarà costituito da un assegno "ad personam" finalizzato a riconoscere il differenziale retributivo stipendiale spettante al personale in servizio alla data del passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione. Il valore da riconoscere a titolo di differenziale economico di professionalità in prima applicazione corrisponde al valore complessivo delle posizioni economiche maturate prima della data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

Tra le finalizzazioni contrattuali vi sono quelle legate all'incremento del "Fondo risorse decentrate" (art. 79, comma 1 lett. b), definito in misura pari a 84,50 euro su base annua ed in misura proporzionalmente più contenuta; la copertura dei costi connessi ai seguenti istituti: 1) effetti del conglobamento dell'elemento perequativo sul trattamento economico in caso di malattia, in ragione del fatto che sulle giornate di assenza non verranno più applicate le trattenute relative ai trattamenti economici accessori; 2) applicazione dell'art. 48, comma 11, che ha ridotto da 15 a 10 giorni il periodo di malattia durante il quale non compete il trattamento accessorio, con particolare riferimento a quello fisso e ricorrente; 3) ampliamento del perimetro di applicazione della disciplina sulle patologie gravi richiedenti terapie salvavita (art. 50, commi 1 e 3); 4) maggiori trattamenti retributivi derivanti dalla clausola dei parti plurimi.

E' stata, inoltre, prevista la facoltà di inserire, dal 2022, un incremento ulteriore della parte variabile del Fondo risorse decentrate (art. 79, comma 3), pari ad un massimo dello 0,22 per cento del monte salari 2018, oltre poter finanziare le progressioni tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (art. 13, comma 8), con risorse pari ad un massimo dello 0,55% del monte salari 2018.

Infine, in merito ad altri istituti economici definiti dal contratto, vi rientrano la copertura assicurativa e il patrocinio legale, rispettivamente previsti dagli artt. 58 e 59.

## **2. Le nuove risorse fisse**

In merito alla parte stabile dovranno essere inserite le seguenti risorse economiche:

a) risorse del CCNL 2016-2018 di cui all'art. 67, comma 1 (importo consolidato relativo all'anno 2017, certificate dai revisori dei conti) e comma 2, lettera a) (euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2016-2018 in servizio alla data del 31.12.2015), lettera b) (differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data); lettera c) (retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, compresa la quota di tredicesima mensilità; lettera d) (eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165); lettera e) (trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni); lettera f) (riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza); lettera g) (stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario); b) Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (Il personale del comparto in servizio, al 31/12/2018, risultava pari a n. 173 unità. Al 31/12/2021, causa cessazioni avvenute negli anni 2019/2020/2021, il personale del comparto si è ridotto a 126 unità a cui si sono aggiunti 32 nuovi assunti. Per effetto della diminuzione del personale in servizio, sulla base della norma di salvaguardia, non si è proceduto alla diminuzione del fondo 2023).

c) incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; Ai sensi dell'art.79, comma 1-bis del CCNL 2019-2021 alla data del 01/04/2023 confluiscono nell'importo consolidato le risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 destinato al pagamento dei profili professionali assunzioni in B3 e D3.

### **3. 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 escluse. 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, 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 sia per le cause vinte sia per compensi riversati da terzi sia in caso di spese compensate;
- 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);

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.

Pertanto, nella parte variabile dovranno essere inserite le seguenti risorse, variabili di anno in anno:

a) Risorse di cui al comma 3 dell'art.67 CCNL 2016-2018 lettera a) (risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997); lettera b) (quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98); lettera c) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale); lettera d) (importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno); lettera f) (quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da destinare ai messi notificatori);

lettera; lettera g) (oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito);

b) Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;

d) Somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario.

Ai sensi dell'art.79 comma 3, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.

#### **4. 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. Il personale del Consiglio regionale della Campania risulta inferiore a quello rilevato al 31/12/2018, tuttavia, il fondo non si riduce e il limite resta quello del valore dell'anno 2016.

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto - 04 Dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Giuseppe Morale - Segretario comunale Dott. Puzzo Giuseppe – Resp. Finan. Contabile Sig. Militto Giuseppe – Resp. AA.GG. Arch. Di Mauro Giuseppe – Resp. U.T.C. Dott. Ciaffaglione Vincenzo – Resp. P.M. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, UIL, GCIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FP – CISL FP – GCIL – Rappresentanze Sindacali Unitarie: Matarazzo Giuseppe – RSU Garofalo Antonino – RSU Bellofiore Giuseppe – RSU Iannello Giuseppa – RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023/2025 <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale;</li><li>➤ Le indennità di condizione lavoro;</li><li>➤ specifiche responsabilità;</li><li>➤ Indennità di funzione e di Servizio esterno Polizia della Municipale;</li><li>➤ Turnazione;</li><li>➤ Criteri generali Conferimento e revoca degli incarichi di EQ;</li><li>➤ Nuovo sistema di classificazione;</li><li>➤ le progressioni economiche/differenziali stipendiali;</li><li>➤ organizzazione e gestione del rapporto di lavoro;</li><li>➤ il sistema di classificazione del personale;</li><li>➤ le Posizioni organizzative/Elevate Qualifiche;</li><li>➤ la costituzione del Fondo;</li></ul>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  Sì, in data _____  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 09/04/2020 triennio 2020/2022 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. N. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 27/01/2020 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2020/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. Del d.lgs. n. 150/2009?  I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## ***1.2 - 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 Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale;
- Le indennità di condizione lavoro;
- Specifiche responsabilità;
- Indennità di funzione e di Servizio esterno Polizia della Municipale;
- Turnazione;
- Criteri generali Conferimento e revoca degli incarichi di EQ;
- Nuovo sistema di classificazione;

- le progressioni economiche/differenziali stipendiali;
- organizzazione e gestione del rapporto di lavoro;
- il sistema di classificazione del personale;
- le Posizioni organizzative/Elevate Qualifiche;
- la costituzione del Fondo;

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

**INDENNITA':**

***Indennità o compenso': Indennità correlata alle condizioni di lavoro***

- *descrizione: Indennità condizioni lavoro viene ripartita ai lavoratori riconosciuti che sono maggiormente esposti alle attività disagiate, esposti a rischi, pericolosi e dannosi alla salute, e implicazione di maneggio valori;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 9.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018- Art. 84 bis del CCNL 2019/2021*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 8 del CCDI anno 2023/2025*
- *criteri di attribuzione: Vedesi Art. 8 del CCDI anno 2023/2025*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni.*

***Indennità o compenso: Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000***

- *descrizione: Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 vengono riconosciuti ai lavoratori che svolgono turnazioni nell'arco del mese, a chi appartiene al servizio di pronta reperibilità individuato dall'Ente;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 11.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 30 del CCNL del 16/11/2022 triennio 2019/2021*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 15 e Art. 16 del CCDI anno 2023-2025*
- *criteri di attribuzione: Art. 14 e Art. 15 del CCDI anno 2023-2025*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni.*

***Indennità o compenso per "Specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018***

- *descrizione: Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O./E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 12.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 84 del CCNL 16/11/2022 triennio 2019/2021-*

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9 del CCDI anno 2023-2025
- criteri di attribuzione: Vedasi art. 9 del CCDI anno 2023-2025
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai lavoratori svolgono funzioni di particolare rilevanza nell'ambito delle loro mansioni.

**Indennità o compenso per " Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022 triennio 2019/2021"**

- descrizione: Il personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge compiti di responsabilità, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.
- Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.
- I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al 30% di quelli in servizio.
- Importo massimo previsto nel fondo € 400,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 97 del CCNL 16/11/2022 triennio 2019/2021
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 10 del CCDI anno 2023-2025
- criteri di attribuzione: Vedasi art. 10 del CCDI anno 2023-2025
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai lavoratori al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge compiti di responsabilità così come previsti dalle normative di cui sopra.

**Indennità o compenso per " Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022 triennio 2019/2021"**

- descrizione: Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario all'esterno come specificato dalle normative di seguito richiamate.
- Importo massimo previsto nel fondo € 900,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 100 del CCNL 16/11/2022 triennio 2019/2021
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 11 del CCDI anno 2023-2025
- criteri di attribuzione: Vedasi art. 11 del CCDI anno 2023-2025
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai lavoratori al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

**- PROGETTI INCENTIVANTI:**

**Progetto "Performance individuale"**

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Miglioramento del servizio svolto in base ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente, predefiniti dal piano della performance.
- Importo € 10.500,00
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 7 del CCDI anno 2023-2025

- *criterio di remunerazione: Vedasi art. 7 del CCDI anno 2023-2025.*

**Progetto "Performance Organizzativa"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi rispetto alle esigenze della collettività, alle missioni istituzionali, alla priorità politiche e alle strategie amministrative.*
- *Importo totale assegnato ai settori: € 1.372,73*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: : art. 6 del CCDI anno 2023-2025*
- *criterio di remunerazione: Vedasi art. 6 del CCDI anno 2023-2025.*

**Progetto "\_\_\_\_\_"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:*
- *Importo:*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: :*
- *criterio di remunerazione:*

**Progetto "\_\_\_\_\_"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: \_ il personale che aderisce al progetto ... \_\_\_\_\_*
- *Importo € \_\_\_\_\_*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: \_\_\_\_\_*
- *criterio di remunerazione: \_\_\_\_\_*

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

**Differenziali stipendiali anno 2023**

- *descrizione: Progressioni economiche all'interno delle aree*
- *Importo € 7.550,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 14 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 20 -21 – 23 del CCDI anno 2023-2025*
- *criteri di remunerazione: vedasi art. 21 e 23 del CCDI anno 2023-2025*

- *descrizione e criteri di remunerazione:*
- *Importo € \_\_\_\_\_*
- *Riferimento alla norma del CCNL: \_\_\_\_\_*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: \_\_\_\_\_*
- *criteri di remunerazione: \_\_\_\_\_*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

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. 91 del 04/07/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 22/11/2012.

- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche/differenziali stipendiali

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, sono riassunti nel CCDI 2023/2025 art. 22.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche/differenziali stipendiali 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. 91 del 04/07/2019; 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

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 22/11/2012 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati.

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.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

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

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 della dirigenza/responsabile, 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.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determina del Responsabile del Servizio Finanziario Contabile n. 123 del 16/02/2023, per un totale di Euro 120.875,16 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 112.594,16
Risorse variabili	€ 8.281,00
TOTALE	€ 120.875,16

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 112.594,16 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

#### Importo unico consolidato anno 2017: € 95.166,84

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":

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 95.166,84

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato "Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). L'importo confluisce stabilmente nel Fondo in misura intera in ragione d'anno".	€ 5.896,97
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.797,03
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018).	€ 1.399,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021).	€ 4.140,50
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022).	€ 2.350,14
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022 Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)	€ 843,68
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 112.594,16</b>

## Sezione II – Risorse variabili

Al sensi dell'art.79, co. 2, del CCNL 2019-2021 si precisa che il Fondo 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.

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a 8.281,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
	00,00
	00,00
<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	€ 8.281,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	00,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.281,00</b>

## Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte Stabile:

1) Decurtazione permanente dal 2015 "Decurtazione consolidata – Seconda Parte art. 9 comma 2 Bis D.L. 78/2010 (per gli anni 2011/2014): € **6.111,00** (Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il calcolo, è stato effettuato come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015).

- Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. N. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014.

- Riduzioni del fondo per la parte variabile:

1) -----

A carico del fondo per l'anno 2023 sono state applicate le seguenti riduzioni:

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. N. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. N. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. 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, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

- Adeguamento del Fondo ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019

Lo stesso art. 33 del D.L. n. 34/2019 infatti prevede che: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019 dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 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 31/12/2018"; nelle premesse del D.P.C.M. 17/03/2020 viene precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Rilevato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Per il rispetto dei predetti vincoli, a carico del fondo per l'anno 2023, sono previste le seguenti riduzioni:

TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO ANNO CORRENTE AI FINI DEL CONFRONTO CON IL TETTO COMPLESSIVO DEL SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2016 (Anno 2023): € 101.063,81

LIMITE FONDO (anno 2016): € 87.724,77

Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016: - € 7.228,04

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO – ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 ANNO CORRENTE (2023)

	Anno 2016	Anno 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	€ 93.835,77	€ 120.875,16
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	0	0
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-€ 6.111,00	-€ 6111,00
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	0	0
<b>TOTALE LORDO</b>	€ 87.724,77	€ 114.764,16
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	0	€ 19.811,35

✓VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	0	0
TOTALE VOCI ESCLUSE		€ 19.811,35
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 87.724,77	€ 94.952,81
ΔDEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per enti soggetti)	0	
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO	€ 87.724,77	
ΔDECURTAZIONE DA OPERARE		€ 7.228,04

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

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 106.483,16
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 8.281,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 114.764,16</b>
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	€ 7.228,04
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	€ 37.307,90
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 18.190,29
Art. 80, comma 1, penultimo periodo, CCNL 16/11/2022 Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente	€ 1.184,80
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>€ 53.222,73</b>

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

- *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:*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 107.536,12 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

- art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022) € 37.307,90
- art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004) € 18.190,29

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Differenziali progressioni orizzontali storiche
- Indennità di comparto

*- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo:*

Si attesta che per il fondo anno 2023 le risorse variabili sono € 8.281,00 ( ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 ) e pertanto viene effettuato il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 (in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione, agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale).

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 04/07/2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali/differenziali stipendiali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche/differenziali stipendiali per l'anno 2023 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, 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. 91 del 04/07/2019; 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..

*- Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo IV.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa: Capitolo 660 del bilancio 2023 e precisamente al codice di bilancio 01.11-1.01.01.004 denominato Fondo Miglioramento ed Efficienza Servizi.

.....

*- Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II): € 0,00

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 123 del 16/02/2023,:

Al capitolo 660 del bilancio 2023 e precisamente al codice di bilancio 01.11-1.01.01.004. Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 661 del bilancio 2023 e precisamente al codice 01.11-1.01.02.01.001. Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 662 del bilancio 2023 e precisamente al codice 01.11-1.02.01.01.001.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

.....  
Le risorse che non transitano dal Fondo (risorse a carico del bilancio) sono:

Art. 14 del CCNL 1998-2001 (lavoro straordinario) € 2.200,00

Art. 15 c. 4, 67 c. 1 del CCNL 2016/2018 (posizioni organizzative e risultato) € 26.000,00

**Ferla 07/12/2023**



Il Responsabile del Settore Finanziario Contabile

Dott. Giuseppe Puzzo

