

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2022

PREMESSA

In data 24.11.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte economica riguardo all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La relazione illustrativa deve contenere elementi utili a mettere in evidenza gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in termini di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Più precisamente, l'Ente deve spiegare in che modo il contratto decentrato integrativo può migliorare la produttività delle prestazioni dei dipendenti, con particolare riferimento alla qualità dei servizi erogati.

La relazione tecnico finanziaria evidenzia la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Con la circolare n.25 del 19 luglio 2012, la Ragioneria generale dello Stato ha diramato gli schemi di Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono accompagnare i contratti collettivi decentrati di cui all'art. 40 bis del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Questi schemi sono stati rivisti a seguito delle modifiche normative in merito all'applicazione dell'art.23 c.2 del D.lgs 75/2017 che prevede che il trattamento accessorio 2022 non può superare il trattamento accessorio del 2016 con le opportune neutralizzazioni.

Tali schemi hanno una duplice finalità: garantire la realizzazione della trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione decentrata integrativa e favorire il controllo da parte dei cittadini; degli organi dell'Ente e degli organi esterni (Corte dei conti, Funzione Pubblica; MEF).

Si precisa come in realtà, fatta eccezione per il modello 1.1., trattasi di linee guida.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 24.11.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Dott. Giuseppe Brando: Segretario Generale, Componente : Dirigente area Sviluppo di Comunità Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) Rappresentante RSU – CGIL FP - UIL FPL - CISL FP Firmatarie della preintesa: RSU – CGIL FP - CISL FP - UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2022

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dei Revisori dei Conti? Si, con la certificazione inerente a questa relazione
		Il collegio dei Revisori dei Conti ha effettuato rilievi? NO
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato il piano della performance con l'approvazione del PEG. Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il D.U.P. e con il PEG. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato vedi ora D.Lgs 33/2013 con decorrenza 31.01.2014. SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora L.190/2012 con decorrenza dal 31.01.2014 SI
Eventuali osservazioni =====		

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

Si evidenzia che in data 16.11.2022 è stato firmato il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 personale non dirigente che all'art. 79 – Fondo risorse decentrate – Costituzione – che prevede:

- *comma 1 lett.d): **La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse di un importo pari alle 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;*
- *comma 7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.*
- *comma 5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché*

le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita

Ritenuto, visti i tempi di applicazione alla fine dell'anno 2022 del neo CCNL, di rinviare l'applicazione degli aumenti del fondo nell'anno 2023 come previsto dall'art.79 c.7, fatto salvo l'applicazione del sopracitato c.1 lett.d) (differenziale fra le posizioni economiche) per adeguare il fondo alla maggior spesa dovuto all'incremento delle posizioni economiche, già inserite nel fondo 2022 dell'ente;

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2022 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI giuridico triennale 2018-2020 del Comune di San Donato Milanese con particolare riferimento all'art.1 cc.2 e 3 che prevedono:

c.2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

c.3. La sua durata è triennale salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni;*
- c. l'eventuale diversa durata prevista dal presente CCDI per alcuni specifici istituti;*
- d. la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente.*

e concordano sull'utilizzo come riportato nell'**allegato B** (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Inoltre le parti, concordano per l'anno 2022, ad integrazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" dell'ente, sui seguenti criteri metodologici in merito alla partecipazione dei dipendenti ai progetti e sulla ripartizione delle somme messe a disposizione per ogni obiettivo:

- coinvolgimento nella progettazione del maggior numero possibile di personale in servizio;
- nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei residui, questi vengano suddivisi fra i dipendenti che abbiano ricevuto una valutazione almeno pari o superiore a 90 punti;
- l'introduzione di un tetto massimo di incentivo per i dipendenti pari al doppio della media pro capite del fondo stanziato ai sensi dell'art. 67 cc.3 lett.
- h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018;
- ai fini della distribuzione delle risorse di cui al punto precedente, per il personale non coinvolto nei progetti 67 cc.3 lett.h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, in considerazione che la propria prestazione lavorativa è stata dedicata completamente al raggiungimento degli obiettivi gestionali di processo non strategici riportati nel PEG, si prevede che il corrispondente economico rispetto alla loro valutazione sia raddoppiato senza superare il minimo corrisposto ai dipendenti coinvolti nei progetti 67 cc.3 lett. h) e 4 nonché cc. 3, lett. i), e 5, lett. b) del CCNL del 21/05/2018. Questo criterio non potrà essere penalizzante per detti dipendenti qualora i residui da distribuire per gli obj di processo siano superiori alla somma dedicata agli obj strategici. Qualora gli obiettivi di processo siano stati raggiunti al 100%, in caso di residui a seguito di valutazioni inferiori al massimo, questi verranno suddivisi fra tutti i dipendenti;

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, al fine di dare la possibilità al maggior numero di dipendenti che hanno i requisiti di progredire nel rispetto della "quota limitata" a cui riconoscere la PEO, le parti ribadiscono concordano di proseguire il percorso di progressioni orizzontali attivato gli anni precedenti prevedendo anche per l'anno 2022 il riconoscimento della PEO al 50%, senza arrotondamenti all'unità superiore, del personale che partecipa alla selezione.

Le parti concordano, inoltre, sull'introduzione dell'istituto della Pronta disponibilità così come sotto riportato:

Al fine di non gravare i contenuti economici della contrattazione con l'attivazione dell'istituto della reperibilità, previsto dall'art.24 del CCNL Funzioni Locali vigente, e cogliendo la necessità di normare sporadici servizi in reperibilità, funzionali alle necessità dell'ente, si concorda quanto segue:

Qualora occorra garantire eventuali chiamate in servizio, conseguenti ad attività e/o eventi programmati e definiti nella durata e nei contenuti, al di fuori dell'orario di lavoro, è possibile attivare la chiamata in servizio di dipendenti, previamente individuati su base volontaria, per soddisfare l'attività resasi necessaria ed urgente.

I dipendenti, per l'eventuale prestazione lavorativa come sopra attivata, sono tenuti a raggiungere entro mezz'ora il luogo di lavoro per eseguire la prestazione richiesta;

Per tale disponibilità si prevede una indennità pari alla somma di una ora di prestazioni straordinarie ogni quattro ore di lasso di tempo in cui si è resa la disponibilità alla chiamata in servizio.

In caso di chiamata in servizio, oltre a detta indennità, verranno riconosciute le ore straordinarie effettivamente rese.

Le parti concordano, altresì, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

Inoltre, ai sensi dell'art.68 c.2 lett. h, che dispone che le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si integra il Contratto Collettivo Integrativo prevedendo a decorrere dal 1.1.2021 un incentivo di produttività a favore dei messi notificatori pari al 100% del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria che verranno incassati dal Comune di San Donato Milanese;

Si dà atto, altresì, che in sede di:

- confronto, in materia dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- contrattazione, per l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

è stato espresso, da parte delle OO.SS. e della RSU in data 20.10.2022, il parere favorevole e l'accordo di massima sulla proposta per contenimento spese per caro gas ed elettricità – lavoro agile nel giorno di venerdì da novembre 2022 a febbraio/marzo 2023 mediante la modifica dell'orario di lavoro dei dipendenti come meglio sotto articolato:

1. Attivazione del Lavoro Agile da remoto, in luoghi diversi dalla sede di lavoro, nella giornata di venerdì, nel rispetto del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile approvato con deliberazione di G.C. n.104 del 29.09.2022 che verrà aggiornato a seguito dell'approvazione del neo CCNL Funzioni Locali 2019-2021

2. Articolazione oraria su 4 giorni settimanali. Le ore della giornata di venerdì verranno recuperate nel corso della settimana che prevederà una articolazione oraria pari a n.9 ore giornaliere nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì.

3. *Orario multiperiodale (art. 25 CCNL 2016/-2018) L'orario multiperiodale consisterà nella riduzione del monte ore previsto nella giornata di venerdì e nel recupero nei mesi successivi a febbraio 2022 sino a dicembre 2023 delle ore non effettuate precedentemente, sino al rispetto del monte ore settimanale previsto in 36 ore da rapportarsi al periodo di orario multiperiodale.* Nonché la modifica dell'orario di lavoro per il personale del palazzo comunale coinvolti nella modifica dell'orario prevedendo la flessibilità in entrata dalle ore 7.45 anziché dalle ore 8.00

Per concludere le parti sottoscrivono l'ACCORDO SINDACALE EX ART. 4 LEGGE 300/1970 PER IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA allegato al CCDI 2022.

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

Con apposita deliberazione di G.C. l'Amministrazione, per l'anno 2022, ha approvato n° 10 obiettivi finanziati ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), e dell'art. 67 comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL del 21/05/2018 e art. 67, c. 3, lett. c);

Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Si specifica che le risorse destinate all'incentivazione del personale, per quanto attiene alla performance, saranno rese disponibili dopo l'espletamento della periodica procedura di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione, ed eventualmente distribuite (nel caso di residui) di conseguenza secondo i criteri in esso previsti, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi. A loro volta, le somme destinate a remunerare l'impegno del personale sui piani operativi di produttività saranno rese effettivamente disponibili una volta accertato il raggiungimento del risultato, verificabile attraverso standard e indicatori a conclusione dei progetti stessi.

Inoltre ai sensi dell'art.69 del CCNL 21/05/2018 già nel CCDI giuridico 2018-2020 del Comune di San Donato Milanese era stata individuata la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente a cui può beneficiare una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022 per un importo pari a euro 36.000,00.

Con il presente CCDI è stata modificata la disciplina delle progressioni orizzontali che non **può prevedere più del 50% dei dipendenti che partecipano alla progressione per anno.** Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei criteri previsti nell'articolo 12 del CCDI giuridico 2018-2020 del Comune di san Donato Milanese e ss.mm.ii.

LA DIRIGENTE AREA SVILUPPO DI COMUNITÀ
(Dott. ssa Licia Tassinari)
F.TO DIGITALMENTE

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2022

Relazione Tecnico-Finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- con determinazione n°134 del 04.04.2022 area sviluppo di comunità si è provveduto alla quantificazione delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità, continuità del personale non dirigenti, ex art. 67 cc. 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, ad esclusione della somma dedicata alle indennità delle Posizioni Organizzative, nella somma di euro 711.226,82;
- con la deliberazione di G.C. n 23 del 10.02.2022 è stato approvato il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024: INTEGRAZIONE PIANO PERFORMANCE PROCESSI/OBIETTIVI GESTIONALI
- con a propria deliberazione n.129 del 22.11.2022 avente per oggetto: QUANTIFICAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2022 AREA DIRIGENZA – INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE si destinava per l'anno 2022, la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2022, pari a euro 40.805,57, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Posizioni Organizzative così come attualmente pesate;
- con la propria deliberazione n.130 del 22.11.2022 avente per oggetto FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE FONDO si prevedeva:
 1. di incrementare la parte variabile del fondo incentivante 2022 personale non dirigente, al fine di finanziare gli obiettivi strategici di accrescimento qualitativo delle prestazioni dei dipendenti nonché gli obiettivi di mantenimento del miglioramento dell'efficacia delle performance dei dipendenti anno 2022:
 - ai sensi dell'art.67 c.5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 euro **92.917,02;**
 - ai sensi dell'art.67 c.4 del CCNL 21.05.2018 euro **50.736,05;**
 - ai sensi dell'art. 67 c.3 Lett.e) del CCNL 21.05.2018 euro **18.040,41;**
 2. di incrementare altresì il fondo incentivante dei dipendenti con le seguenti risorse derivanti da disposizioni di legge:
 - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE =euro 40.000,00
 - Art. 1 c.1091 L.145/2018 INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI = euro 36.697,69
 - Art.70 ter CCNL 2016-2018 COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE = euro 3.011,48
 - Art.56 quater CCNL 2016-2018 – Art.208 Codice della strada = euro 11.702,49
 3. di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale, che ai sensi dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017 non può essere incrementato, fatto salvo deroghe specifiche, comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente e delle PO includendo anche il fondo per lo straordinario;
 4. di dare atto che ai fini della verifica del rispetto del limite del salario accessorio, unitariamente inteso, previsto dall'art.23 del D.Lgs.75/2017, il quadro di raffronto tra il salario accessorio anno 2016 e il salario accessorio 2022 non supera il salario accessorio anno 2022 così come definito dall'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017;
- con determinazione n.506.del 12.12.2022 avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE è stato costituito il fondo per le risorse decentrate anno 2022;
- preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sottoscritta in data 24.11.2022.

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCDI economico 2022 nei seguenti importi:

Sezione I– Risorse stabili

CCNL 22/1/2004 art. 31, c. 2,	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2004	€ 612.396,26	DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
Ccnl 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	€ 33.345,72	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.2	0,50% monte salari 2001	€ 26.891,71	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7	0,20% monte salari 2001 (vincolato alte professionalità-posizioni organizzative)	€ 10.756,68	
Ccnl 09.05.06	0,5% monte salari 2003	€ 27.528,57	
CCNL 2008 art.8 c.2	Aumenti nuovo contratto 0,6% monte salari 2005	€ 31.444,82	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09	Reinquadramento posizioni orizzontali 2004	€ 14.236,43	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2006	€ 14.753,09	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2008	€ 10.640,00	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2009 dal 1.1.10	€ 8.083,47	
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	Reinquadramento posizioni orizzontali PER INCREMENTO STIPENDIO 2019 - dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 15.405,10	
Art. 4, c.2, CCNL 2000-01 - Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 Lett. c)	Retribuzione di anzianità personale cessato parte fissa	€ 33.816,54	
Art.67 c.2 Lett. c) CCNL 2016-18- Art. 4, c.2, CCNL 2000-01	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - : IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE	€ 14.064,07	
Art.67 c.2 Lett.a) CCNL 2016-18	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO	€ 16.723,20	
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019- 21	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO FUORI TETTO	€ 19.510,92	
TOTALE		€ 889.596,58	

Sezione II – Risorse variabili

Riferimenti normativi	OGGETTO	Euro
Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	riorganizzazione	€ -
CCNL 2016-18 art.. 67 c.3 Lett.e) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. m)	Risparmi straordinari anno precedente FUORI TETTO	€ 18.040,41
CCNL 2016-18 art. 68 c.1, ultimo periodo - Ccnl 1.4.99 art.17, c.5	eventuali somme non spese fondo esercizi precedenti FUORI TETTO	€ 8.230,39
	PARZIALE PARTE VARIABILE	€ 26.270,80
	PROGETTI STRATEGICI O DI MANTENIMENTO	€ -
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4	INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 50.736,05
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento	€ 55.386,45
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione TEMPORANEA fondo PO anno 2022 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2017	€ 15.875,00
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - Corte Conti Lombardia n° 150/2019 - Fondo accessorio unico (dipendenti+dirigenti+PO)	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione fondo dirigenti anno 2022 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2018	€ 21.655,57

	TOT PROGETTI	€ 143.653,07
	PARZIALE PARTE VARIABILE A SEGUITO RIDUZIONE CESSAZIONI	€ 169.923,87
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. d)	% sponsorizzazioni, convenzioni, ecc.(vincolato)	€ -
Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 lett.d)	IMPORTO UNA TANTUM PARTE VARIABILE FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE NELL'ANNO DOPO CESSAZIONE	€ 498,29
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 40.000,00
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 36.697,69
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO	€ 3.011,48
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Art.56 quater CCNL 2016-2018	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	€ 11.702,49
Decurtazione dl fondo art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017	Riduzione per superamento salario accessorio 2016	€ -
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	Incentrivi derivanti da disposizioni di leggi	€ -
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - art.208 c.4 CdS	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS x educazione stradale nelle scuole	€ -
Art.67 c.3 Lett.f) CCNL 2016-18 - Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (da verificare a consuntivo)	€ 500,00
	PARZIALE PARTE VARIABILE	€ 92.409,95
	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 262.333,82

*per **FUORI TETTO** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

D.Lgs 165/01 art. 6 bis c.2	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE PdZ - 5 dip dalla media totale fondo 2009=	-euro 20.108,82
	DECURTAZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-euro 138.750,00
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016		euro. 0
TOT DECURTAZIONI		-euro 158.858,82

	TOTALE PARTE VARIABILE + FISSA	€ 993.071,58
--	---------------------------------------	---------------------

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	euro 889.596,58
Risorse variabili	euro 262.333,82
Decurtazioni	-euro 158.858,82

Totale	euro 993.071,58
--------	------------------------

Sezione V - Posizione Organizzative

Il fondo delle P.O. anno 2016 e' pari a euro 138.750.

Il fondo delle P.O. istituite nel Comune di San Donato Milanese a regime e' pari a euro **157.900** con un incremento del fondo rispetto all'anno 2016 di euro **19.150**. Tale incremento e' finanziato dalla riduzione del fondo dei dirigenti nel rispetto del limite anno 2016 del salario accessorio come previsto dall'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017.

Nell'anno 2022 le spese delle indennita' per le P.O. a seguito di risparmi a causa di mancanza di copertura di alcune P.O. e' pari a euro **142.025,00** si prevede una differenza di euro **15.875,00** che ai sensi dell'art.15 c.7 implementano il fondo dipendenti anno 2022 cosi' come meglio sotto riportato:

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2016-2017			
ccnl 1.4.99 art.17, c.2 lett. c)c.3	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 111.000,00	FONDO PO ANNI 2016 E 2017
art.10 Ccnl 22.01.04	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 27.750,00	
	TOT	138.750,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2022 A REGIME			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 133.900,00	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 24.000,00	
	TOT	157.900,00	
INCREMENTO CON DIFFERENZA FONDO DIRIGENTI		19.150,00	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2022 EFFETTIVE PREVENTIVO			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di posizione P.O.	euro 120191,67	FONDO PO INCREMENTATO
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	fondo retribuzione di risultato P.O.	euro 21.833,33	
	TOT	142.025,00	
INCREMENTO PO CON FONDO DIRIGENTI			
ccnl 21.5.2018 art.13 e seg.	P.O.	euro 3.275,00	

Lo stanziamento del fondo delle PO anno 2022 supera di euro **3.275,00** il fondo PO anno 2016. La differenza è finanziata nel rispetto dell'art.23 c.2 del D.lgs.75/2017 all'interno del tetto del salario accessorio come meglio descritto successivamente.

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

ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 14.09.2000 art.31 c.7 2° periodo	Indennità educatrici asili nido	€ 2.000,00
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (orizzontale)	€ 443.000,00
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alle nuove progressioni economiche orizzontali ANNO 2022 = EURO 36.000	

ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 11.04.08	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2008	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 31.07.09	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2009	
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2022	19.510,92 €
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.3	indennità di coordinamento ex VIII q.f.	€ -
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - art.33, c. 4, Ccnl 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	€ 87.000,00
TOTALE PREVENTIVO SPESE DI PARTE STABILE		€ 551.510,92

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali

FONDO PARTE VARIABILE FINANZIATO DA TERZI		
ART. 67 c.3, Lett. a) CCNL 2016-18 - EX Ccnl 1.4.99 art.15, c.2 lett.b)	convenzioni con soggetti pubblici o privati per fornire servizi aggiuntivi	€ -
ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18	risorse per specifiche disposizioni di legge (recupero ICI - % vincolata agli effettivi accertamenti]	€ -
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 40.000,00
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 36.697,69
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO	€ 3.011,48
Art.56 quater CCNL 2016-2018	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	€ 11.702,49
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18- EX ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria ri (da verificare a consuntivo)	€ 500,00
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI FINANZIATE DA TERZI		€ 91.911,66
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	€ 53.000,00
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 22.000,00
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità servizio esterno	€ 14.000,00
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.	€ 88.000,00
Art.71 DL.112/08	Detrazioni x malattia (a consuntivo)	€ -
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 177.000,00
TOT. PARTE FISSA + TOT SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 709.000,00
TOTALE SPESE SENZA PERFORMANCE		€ 800.911,66

	PERFORMANCE OBJ STRATEGICI	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi strategici	€ 55.386,45
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4		€ 50.736,05
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7		€ 15.875,00
TOT Performance obj strategici Almeno 30% della parte prevalente art 67 c.3		€ 121.997,50
TOT. RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3 (SPESE VARIABILI CONTINUATIVE E PER OBJ STRATEGICI) PER CALCOLO ECONOMIE PER P. OBJ PROCESSO		€ 298.997,50
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	DISPONIBILE ANNO 2022 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo/mantenimento di cui euro 37.530,57 finanziati dall'art. 67 c.5 Lett. b .CCNL 2016-18 x riduzione fondo dirigenti	€ 50.651,50
TOTALE PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3		€ 349.649,00

TOT RISORSE VARIABILI	euro 441.560,66
ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO euro 0

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

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	euro 551.510,92
Somme parte variabile	euro 441.560,66
Somma residua x anno successivo	euro 0
Totale	euro 993.071,58

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 a euro **889.596,58** che a seguito delle detrazioni sono pari a euro **730.737,76** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità educatrici ecc.) ammontano a euro **551.510,92**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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 stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022 per un importo pari a euro 36.000,00.

Il CCDI giuridico 2018-2020 ha approvato la disciplina delle progressioni orizzontali che, come modificato dal CCDI anno 2022 non **può prevederla progressione orizzontale di più del 50% dei dipendenti che possono partecipare alla PEO anno 2022**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base dei seguenti criteri:

Per ciascuna Area è formulata una graduatoria (espressa in centesimi) per ciascuna categorie (A, B, C e D), sulla base dei seguenti criteri:

- a) **80%**: incidenza delle risultanze della valutazione risultante dalle schede individuali del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.
Per il punteggio della valutazione sarà considerata la **media delle valutazioni dei tre anni precedenti** a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media degli ultimi tre anni valutati negli ultimi cinque anni.
Se non vi sono valutazioni di almeno tre anni precedenti negli ultimi cinque anni, il dipendente non partecipa alla selezione.
Qualora il personale proveniente da altri Enti abbia una diversa metodologia di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Detti dipendenti devono comunque essere stati valutati almeno per una annualità da parte di questo Ente.
- b) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella categoria di appartenenza;
- c) **10%**: incidenza dell'esperienza maturata dal dipendente nella posizione economica in godimento.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

Per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente che corrispondono al 50% della somma destinata alle Performance intesa come raggiungimento degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici.

Le risorse variabili utilizzabili sono pari a **euro 170.422,16** e per la performance individuale verranno utilizzati **euro 172.649,00** superando la % minima prevista pari al 30% della parte variabile utilizzabile.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Le risorse dedicate alla Performance Individuale sono pari a euro **172.649,00**. Alla maggiorazione del premio individuale, calcolata suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance, verrà dedicata una somma pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Possono beneficiare di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono riportare una valutazione individuale pari ad almeno 5 punti superiori alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma

prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione *in* misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : *c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

L'Amministrazione, così come riportato nelle deliberazioni sopra citate nel modulo 1 della presente relazione di G.C.n.119 e n120 del 22.11.2022, ha ritenuto di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale, comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario, in linea con i pareri della Corte dei Conti Puglia n° 27/2019 e Toscana n° 277/2019/PAR del 25 luglio 2019, con le quali si illustra che l'art. 23, comma 2, sopra citato, pone un limite quantitativo alle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, a livello complessivo. Quindi, la Corte ritiene che il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 non può che essere riferito alla spesa complessiva, e non a quella delle singole categorie.

Si rappresenta il trattamento accessorio anno 2016 così composto con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto":

FONDO DIRIGENZA 2016	euro 215.800,00
PARTE FISSA	euro 173.700,93
PARTE VARIABILE	euro 42.099,07
FONDO DIPENDENTI 2016	euro 786.219,33
PARTE FISSA	euro 642.591,84
PARTE VARIABILE	euro 143.627,49
FONDO P.O. 2016	euro 138.750,00
FONDO STRAORDINARI 2016	euro 62.000,00
TOTALE	euro 1.202.769,33

Si rappresenta il salario accessorio anno 2022, con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto", così composto nel rispetto del tetto del salario accessorio 2016:

FONDO DIRIGENZA 2022	€ 174.994,43
PARTE FISSA	€ 174.994,43
PARTE VARIABILE	€ -
FONDO DIPENDENTI 2022	€ 823.749,90
PARTE FISSA RIDOTTA DALLE PO	€ 679.098,54
PARTE VARIABILE	€ 144.651,36
FONDO P.O. 2022	€ 142.025,00
FONDO STRAORDINARI 2022	€ 62.000,00
TOTALE	€ 1.202.769,33

Si evidenzia che la differenza fra il fondo dell'area dirigenza anno 2016 e il fondo area dirigenza anno 2022 è pari a euro **40.805,57**.

Detti euro **40.805,57** sono stati utilizzati per incrementare il fondo delle PO a regime per una somma pari a euro **19.150,00** mentre la somma rimanente pari a euro **21.655,57** è stata utilizzata per incrementare il fondo delle risorse decentrate dei dipendenti non dirigenti.

Per il solo anno 2022, inoltre, a seguito della non assegnazione di alcune PO, il fondo dipendenti e' stato aumentato di ulteriori euro **15.875,00** in applicazione degli art. 67 c.7 e art.15 c.7 del CCNL 2016-18, che prevedono la possibilita' di incrementare il fondo dei dipendenti con una pari riduzione del fondo delle P.O.

Si dà atto, quindi, che il trattamento accessorio impegnato nell'anno 2022, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge o di contratto "FUORI LIMITE", comprensivo dei fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario e le indennità delle PO NON supererà il trattamento accessorio impegnato nell'anno 2016. Pertanto, si dà atto che viene rispettato l'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia.

Inoltre, la costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie ed ha rispettato il vincolo degli equilibri di bilancio.

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 sono imputate su appositi capitoli di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, come evidenziate nei moduli precedenti, sono previste su tutti i centri di costo nelle seguenti voci dei capitoli di bilancio:

- Retribuzione in denaro;
- Contributi sociali effettivi a carico ente – Risorse umane;
- IRAP personale dipendente - Risorse umane.

IL DIRIGENTE AREA AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E FINANZIARI
(Dott.ssa Nadia Brescianini)
F.TO DIGITALMENTE