



# COMUNE DI ELICE

## Provincia di Pescara

### Relazione illustrativa

della

preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte economica, in attuazione dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 11 dicembre 2023

La presente relazione illustrativa è redatta in ossequio ai dettami di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. n. 165/2001 e secondo quanto previsto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, secondo gli schemi ad essa allegati, ed è composta da due moduli, uno relativo a *“illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge”*, l'altro *“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)”*.

Per ciò che concerne la relazione tecnico- finanziaria, richiamata obbligatoriamente dalla norma del testo unico appena citato, è demandata alla contrattazione integrativa decentrata del medesimo periodo afferente la parte economica.

## Modulo I

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa sottoscritta in data 11 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2023/2025 -CCNL Funzioni Locali 2019/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Presidente: Avv. Cristina Di Giovanni (Segretario Comunale) Componenti: Geom. Vincenzo Chiavetta Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Confederazione Italiana Sindacale Confederazione Generale Italiana del lavoro UIL-FPL CISAL-CSA RAL  Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP Vito Di Milia RSU Manuela Di Clemente
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		CCNL 2019/2021- parte economica a) Indennità di condizioni di lavoro, reperibilità, produttività
<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>	///////
	<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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.2 del PIAO 2023/2025
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009	
	La Relazione della <i>performance</i> per l'anno 2023 sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della Performance.	
<b>Eventuali osservazioni</b> ///////		

## Modulo II

### 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 parte normativa

Il presente CCDI di parte economica ha durata annuale decorrente dalla data del 01/01/2023 sino al 31/12/2023, relativamente all'applicazione delle materie previste nell'art. 7 del CCNL 2019/2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI. E' stato concluso secondo gli indirizzi indicati nella delibera di Giunta Comunale n. 64/2023.

Con determinazione individuata al numero n. 205 del 07/12/2023, a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria, è stato costituito il fondo risorse decentrate così riepilogato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	5.050,00
Risorse variabili	0
Residui anni precedenti (eventuale)	0
<b>Totale fondo disponibile</b>	<b>5.050,00</b>
Aumenti CCNL 21/05/2018 su PEO storiche	9.630,00
Art. 67c 2 lett a) CCNL 21/05/2018	249,60
Aumento nuove assunzioni su media pro capite art. 79 c1 1c	5.050,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c1 b- €84.50 per ogni dipendente al 31/12/2018 anni 2021-2022	169,00
CCNL 16/11/2022 art 79 c1 b - €84.50 per ogni dipendente al 31/12/2018 anni 2023	84,50
CCNL 16/11/2022 art. 79 c 4	378,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c1 1 d	1.017,38
<b>Totale fondo</b>	<b>21.628,48</b>
<b>Fondo posizione organizzative</b>	<b>32.911,25</b>

Si illustrano sinteticamente i contenuti della pre-intesa sottoscritta in data 11 dicembre 2023, per la ripartizione del fondo: indennità condizioni di lavoro, di reperibilità e produttività.

Per le risorse regolate dal contratto e effettivamente disponibili si richiama la seguente tabella:

Somme per complessivi € 15.000,00 al lordo dei differenziali stipendiali CCNL 2019/2021 pari ad € 1.017,38 e PEO consolidate pari ad € 9.360,00, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità condizioni lavoro	390,00
Indennità reperibilità	1.070,00
Premi legati alla performance	2.892,62
<b>Totale</b>	<b>4.352,62</b>

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il contratto collettivo decentrato di parte economica è uno strumento di diretta applicazione della ripartizione finanziaria delle risorse.

Si riporta una elencazione e descrizione in questa sede, pertanto, delle destinazioni delle risorse:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 2.892,62
Progressioni economiche orizzontali nella categoria	/
Indennità di turno	/
Indennità di reperibilità	€ 1.070,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 390,00
Indennità per specifiche responsabilità	/
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	/
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	/
Indennità di funzione (Polizia locale)	/
Trattamenti accessori fissati per legge	/
Welfare integrativo	/
Totale somme regolate dal contratto	€ 4.352,62
Indennità di comparto	€ 1.017,38
Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	€ 9.630,00
Totale somme non regolate dal contratto	€ 10.647,38

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto non si determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento sul Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 21/09/2023.

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

Lo schema di CCDI prevede la disciplina e criteri delle progressioni economiche, descritte nell'art.12 che si riporta integralmente:

*Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali*

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
- b) sulla base delle risorse stanziare per I "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento e l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
- g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;

i) i “Differenziali Stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un punteggio pari a 68 punti su 100;
- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un punteggio pari a 22 punti su 100 ed in particolare 1,1 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 20 anni.
- Ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un punteggio pari 10 punti su 100 ed in particolare:
  - a) formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell’esame finale, punti 0,04 per ogni ora di corso fino al massimo di 5 punto.
  - b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all’area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 2 per il diploma di laurea triennale;
  - c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 2 se biennali – punti 1 se annuali.

j) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i.

k) il sistema di valutazione delle progressioni economiche del personale con incarico di EQ si basa sugli elementi di valutazione di cui alla precedente lettera i) e confluisce in una graduatoria a parte rispetto a quella degli altri dipendenti senza incarico di EQ;

l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l’Ente;

m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;

n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell’art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;

o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la Progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nell’area (ex categoria giuridica di appartenenza); 2) maggiore età anagrafica; 3) maggiore anzianità nella posizione economica.

6. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i “Differenziali Stipendiali” saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall’anno operativo 2023.

Non sono previste progressioni economiche orizzontali nell’anno 2023.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, così come approvati e descritti nella sezione 2- sottosezione 2.2.- del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023/2025, ci si attende un incremento della produttività del personale.

E' stato, infatti, analizzato il miglioramento qualitativo dei servizi resi all'utenza con l'obiettivo di migliorare il servizio, i risultati attesi e i tempi di realizzazione.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:** nulla da rilevare.

Elice, 28 dicembre 2023

Il Responsabile Area Finanziaria  
(Arch. Graziano Di Bernardo)



*Graziano Di Bernardo*





# COMUNE DI ELICE

Provincia di Pescara

## Relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dal Responsabile del Servizio con determinazione n. 205 del 07/12/2023 e ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti reso con verbale n. 9 del 11/12/2023, acquisito al protocollo n. 5827/2023, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili soggette a vincolo	5.050,00
Risorse variabili soggette a vincolo	0
Residui anni precedenti (eventuale)	0
<b>Totale fondo disponibile</b>	<b>5.050,00</b>
Aumenti CCNL 21/05/2018 su PEO storiche	9.630,00
Art. 67c 2 lett a) CCNL 21/05/2018	249,60
Aumento nuove assunzioni su media pro capite art. 79 c1 1c	5.050,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c1 b- €84.50 per ogni dipendente al 31/12/2018 anni 2021-2022	169,00
CCNL 16/11/2022 art 79 c1 b - €84.50 per ogni dipendente al 31/12/2018 anni 2023	84,50
CCNL 16/11/2022 art. 79 c 4	378,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 c1 1 d	1.017,38
<b>Totale fondo</b>	<b>21.628,48</b>
<b>Fondo posizione organizzative</b>	<b>32.911,25</b>

### Sezione I – Risorse stabili

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	5.050,00
<b>(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)</b>	
<b>(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019</b>	249,60
<b>(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME</b>	10.647,38
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	

(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	5.050,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 € 84,50 per n. unità in servizio al 31/12/2018 con decorrenza 2021 da calcolarsi per intero su unità in servizio)	
(11) art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio anno 2022	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>20.996,98</b>

**NOTA BENE:** i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

### Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

#### **a) Risorse variabili soggette a limitazione**

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>0,00</b>

#### **b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
(26) art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% monte salari 2018 con decorrenza 01/01/2022, quota d'incremento del fondo proporzionale	378,00
(27) art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 € 84,50 per n. unità in servizio al 31/12/2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	253,50
(28) art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salario 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>631,50</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>631,50</b>

**Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale Risorse Disponibili	<b>21.628,48</b>
Totale Utilizzo	10.647,38
<b>Disponibilità</b>	<b>10.981,10</b>

<b>Risorse che non transitano per il fondo</b>	<b>Importi</b>
Fondo posizioni e risultato elevate qualificazioni	<b>32.911,25</b>
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 – fuori dal limite)	
Quota indennità di comparto finanziato da bilancio	

**Sezione IV – 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 sono regolate dal presente contratto somme per totali € 10.647,38 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	1.017,38
Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	9.630,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	/
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	/
Altro	
<b>Totale</b>	<b>10.647,38</b>

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

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Risultano ancora da regolare somme per euro 10.981,10

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	<b>10.647,38</b>
Destinazioni ancora da regolare	<b>10.981,10</b>
<b>Totale</b>	<b>21.628,48</b>

### 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 le risorse del Fondo stabili;

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 erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009.

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 in corso non sono previste l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili		<b>20.996,98</b>	
Risorse variabili		0,00	
Risorse variabili non soggette a limite		<b>631,50</b>	
Residui anni precedenti			
<b>Totale</b>		<b>21.628,48</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**

le somme relative al fondo delle risorse decentrate necessarie alla remunerazione dei dipendenti sono imputate ad un solo capitolo di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

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

Il Fondo 2023 stanziato in bilancio ammonta ad € 15.000,00.

Elice, 28 dicembre 2023

Il Responsabile Area Finanziaria  
(Arch. Francesco De Bernardo)



