



Milano, 14.12.2023

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Maurizio Quaranta

Dott.ssa Laura Edvige Bordoli

Dott. Nicola Casati

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa al Contratto Integrativo Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza e accordo per la destinazione delle risorse relative all'anno 2023

Egregio Collegio,

con la presente la relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria relativa alla Pre-intesa del Contratto Integrativo - Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza.

Allegati:

1. Pre-intesa Contratto Integrativo - Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza
2. Prospetto Fondo 2023
3. Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria

Distinti saluti.

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Dott.ssa Monica Mori

COMUNE DI MILANO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo personale
non appartenente all'Area separata della Dirigenza**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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	12.12.2023 - sottoscrizione della Pre-intesa relativa al Contratto Integrativo del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza e accordo per la destinazione del fondo anno 2023, in applicazione del C.C.N.L 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali
Periodo temporale di vigenza	CI : dal 01.01.2023 al 31.12.2025 Accordo per la destinazione delle risorse: anno 2023 Il contratto produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Vicedirettore Generale: Dott.ssa Carmela Francesca Componenti: Direttore Organizzazione e Risorse Umane: Dott.ssa Monica Mori Direttore Area Amministrazione Risorse Umane: Dott. Francesco Longoni Direttore Organizzazione e Sviluppo Professionale: Dott. Francesco Iaquina Direttore Area Acquisizione Risorse Umane: Dott.ssa Elena Miglia Direttore Area Valorizzazione del Personale: Dott.ssa Maria Teresa Bagalà Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina istituti relativi al Trattamento Economico del Personale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa con particolare riguardo a: 1. Performance 2. Progressione Economica all'interno dell'Area 3. Indennità Condizioni Lavoro 4. Specifiche Responsabilità 5. Altre forme di incentivazione 6. Sezione Polizia Locale - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri di privati - Indennità di servizio esterno - Indennità di Funzione - Proventi codice della strada 7. Sezione Personale Educativo-Scolastico-Formativo

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance è stato approvato con provvedimento di Giunta Comunale n. 550 del 20.04.2023. Il Piano è stato ulteriormente definito, per ciascun obiettivo, in risultati e fasi, con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 6780 del 4 agosto 2023</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione assorbito nel Piano Integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione G.C. n. 432 del 31.03.2023</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance relativa all'anno 2022 è stata validata dal Nucleo Indipendente di valutazione in data 08.08.2023</p>
Eventuali osservazioni		

I.2 - Modulo2 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

La pre-intesa relativa al contratto collettivo integrativo del personale non appartenente all'area separata della Dirigenza è stata sottoscritta il 12.12.2023, in applicazione del C.C.N.L. 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali.

In coerenza con gli indirizzi espressi con deliberazione Giunta Comunale n. 995 del 18.07.2023, con la pre-intesa si è inteso definire la disciplina degli istituti relativi al trattamento economico del personale.

Di seguito la struttura e una breve illustrazione del CCI che si compone di 8 Titoli e 34 articoli

Le materie oggetto del CCI sono annoverate nella elencazione di cui all'art. 7 e nella disciplina dei singoli istituti economici del richiamato CCNL.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI			
<i>Articolo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Disciplina di riferimento</i>	<i>Breve illustrazione</i>
Art. 1	Oggetto e Obiettivi	Capo 1 - art. 1 e 2 del CCNL 2022 "applicazione, durata e tempi di decorrenza"	Il contratto disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica.
Art. 2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Capo 1 - art. 1 e 2 del CCNL 2022 "applicazione, durata e tempi di decorrenza"	Il contratto si applica a tutto il personale non appartenente all'area separata della dirigenza, in servizio presso il Comune di Milano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri enti. Il CI produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatta salva eventuale diversa disciplina per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera del successivo contratto integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del CCNL incompatibili con tali effetti. Si prevede infine la negoziazione con cadenza annuale dei criteri di ripartizione delle risorse economiche.
Art. 3	Verifiche dell'attuazione del contratto	Art. 8, comma 7 CCNL 2022 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Si prevede la verifica periodica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo. Con riguardo ai singoli istituti economici, si prevede l'impegno delle Parti ad effettuare, in sede di negoziazione annuale per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate, la verifica della sostenibilità delle relative pattuizioni e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
Art. 4	Interpretazione autentica del contratto integrativo	Art. 3, comma 5, CCNL 2022 "Obiettivi e strumenti"	In coerenza con quanto indicato nel CCNL 2022 (art. 3) le clausole oggetto di controversia possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO II E III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPO DI LAVORO E MISURE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE			
<i>Articolo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Disciplina di riferimento</i>	<i>Breve illustrazione</i>
Articoli da 7 a 13			In questi articoli sono trattati istituti di carattere normativo quali pausa pranzo, lavoro straordinario, criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo e individuazione delle risorse di finanziamento, criteri generale per l'individuazione delle fasce temporale di flessibilità per favorire la conciliazione dei tempi di vita - lavoro del personale, innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi e riflessi sulla qualità del lavoro e al professionalità del personale; criteri concernenti le misure sulla salute e sicurezza sul lavoro.

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE			
<i>Articolo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Disciplina di riferimento</i>	<i>Breve illustrazione</i>
Art. 14	Disciplina delle risorse decentrate	CCNL 16.11.2022 Art. 79 “Fondo Risorse Decentrate: costituzione”	Si prevede la costituzione, con atto unilaterale dell’Amministrazione, delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa per le seguenti finalità: sviluppo delle risorse umane, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione e della performance, incentivazione del merito, misure di welfare integrativo e il finanziamento degli istituti economici previsti dal CCNL di riferimento e dal CI.
Art. 15	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	CCNL 16.11.2022 Art. 80 “Fondo Risorse Decentrate: utilizzo” Art. 7, c. 4, lett. a) : “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	L’articolo richiama i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie: <ul style="list-style-type: none"> • corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente, sulla base dell’organizzazione e dei processi di lavoro in stretta connessione con la disciplina e gli accordi al tempo vigenti • valorizzazione dello sviluppo professionale e delle competenze individuali del personale • valorizzazione dell’apporto individuale e collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell’Ente ed al miglioramento dei servizi • specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa con riferimento alle indennità previste nel CI • riconoscimento di specifiche responsabilità connesse alla prestazione lavorativa I criteri di destinazione delle risorse tendono ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il trattamento economico accessorio del personale

TITOLO V - MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE			
Capo I - Misure di valorizzazione del personale			
<i>Articolo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Disciplina di riferimento</i>	<i>Breve illustrazione</i>
Art. 16	Criteri Generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	CCNL 16.11.2022 Art. 80: “Fondo Risorse Decentrate: utilizzo” Art. 7, c. 4, lett. b) : “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”	L’articolo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e stabilisce i criteri per l’attribuzione dei premi alla stessa correlati. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: <ol style="list-style-type: none"> una quota (20%) è destinata ad incentivare e riconoscere le competenze e i comportamenti individuali un’ ulteriore quota (80%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento del portafoglio dei servizi e/o degli obiettivi delle strutture organizzative di appartenenza del lavoratore il tutto secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della Performance. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 7 del C.I. 27.2.2020, a decorrere dall’erogazione del premio individuale riferito all’anno 2024

Art. 17	Premio differenziale	CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. j "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 81: "Differenziazione del premio individuale"	L'articolo disciplina i criteri e le modalità per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale, previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022. Esso prevede il riconoscimento di un premio aggiuntivo ad un numero massimo pari al 2% dei dipendenti e al 5% del personale incaricato di una EQ con arrotondamento per eccesso all'unità superiore, in servizio presso ciascuna Direzione, e che abbia ottenuto una valutazione almeno pari al 95% dei punti attribuiti dal Sistema di misurazione e Valutazione della Performance. La maggiorazione individuale è pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla quota di cui all'art. 16, comma 3, lett. a) del presente contratto. Per i titolari delle EQ la maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato destinate nell'anno. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del C.I. 27.2.2020, a decorrere dall'erogazione del premio individuale riferito all'anno 2024.
Art. 18	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati ai progetti speciali	CCNL 16.11.2022 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo prevede la possibilità di individuare nell'ambito del ciclo di programmazione triennale dell'Ente progetti speciali di miglioramento ai quali destinare una quota massima pari al 25% del complesso delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del c.c.n.l. 16.11.2022. La quantificazione delle risorse da destinare al finanziamento dei singoli progetti è attività datoriale e la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse viene effettuata a preventivo nelle forme di relazione sindacale prevista dal CCNL 16.11.2022
Art. -19	Progressioni economiche all'interno delle Aree.	CCNL 16.11.2022 Art. 7, comma 4, lett. c) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art.14 "Progressioni economiche all'interno delle Aree"	Con riguardo all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, l'articolo definisce i <u>principi generali</u> per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, entro i limiti delle risorse decentrate a tale fine disponibili e in base ai criteri definiti sia dalla contrattazione collettiva nazionale che da quella integrativa. Alle progressioni economiche accede una quota limitata di dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica e in possesso dei requisiti previsti nell'ambito della contrattazione integrativa in coerenza con la disciplina di riferimento prevista dal CCNL sopra citato.

Capo II- Elevate Qualificazioni			
Art. 20	Criteri di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ	CCNL 16.11.2022 Art. 16 "Incarichi di Elevata Qualificazione" Art. 17, "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"	L'articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione. La retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai titolari dei predetti incarichi nell'ambito del sistema di pianificazione degli obiettivi e attività dell'Ente.
Art. 21	Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.	CCNL 16.11.2022 Art. 20 "Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ"	Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ viene introdotto un sistema di bilanciamento con le incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge. I compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge determinano un abbattimento della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, con trattenute applicate a scaglioni e che, in ogni caso, non possono superare il 40% della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ.

Capo III – Compensi al personale correlati all’organizzazione dei servizi			
Art. 22	Principi generali per il riconoscimento di istituti indennitari	CCNL 16.11.2022 Art. 7, comma 4, lett. d) “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”	Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e qualora siano previste con valori giornalieri, nel caso in cui la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell’orario ordinario. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali le Aree di inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel CI e garantendo trasparenza e uniformità di applicazione dei singoli istituti, è di competenza del Dirigente. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Tutti gli importi delle indennità disciplinati dal CI sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza devono essere opportunamente correlate alle percentuali di rapporto a tempo parziale e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate e sono rapportate alla effettiva presenza in servizio.
Art. 23	Specifiche Responsabilità	CCNL 16.11.2022 Art. 84 “Indennità per Specifiche Responsabilità”	Al personale in servizio appartenente all’Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un’indennità annuale entro i valori massimi definiti nel CI. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. E’ stata introdotta la possibilità di attribuire funzioni che richiedono elevati livelli di responsabilità per gestire relazioni e azioni di natura altamente strategica e trasversali in ambito di digitalizzazione e innovazione tecnologica e/o organizzativa
Art.24	Indennità condizioni lavoro	CCNL 16.11.2022 Art. 84-bis “Indennità condizioni di lavoro” e art. 70bis CCNL 21.05.2018	Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un’unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le modalità dettagliatamente specificate nel CI.

Capo IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 25	Incentivi previsti da disposizioni di legge	CCNL 16.11.2022 Art. 80, c.2 lett.g) “Fondo risorse decentrate : utilizzo”	Rientrano nella presente fattispecie i trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva ai fini dell’incentivazione del personale interessato. Sono stati definiti i criteri per l’attivazione dell’incentivi relativi alle attività di riscossione c. 1091 art. 1 L.145/2018 che costituiranno specifico allegato al CI parte integrante

TITOLO VI - Capo VI- Sezione Polizia Locale			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 27	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri di privati	art. 56 ter CCNL 21.05.2018 Art. 95 CCNL 16.11.2022 "Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione"	In occasione di servizi con oneri a carico di privati, alle ore di servizio aggiuntivo si applicano le disposizioni di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, assicurando pari opportunità di adesione indistintamente a tutti gli operatori.
Art. 28	Indennità di Servizio Esterno	CCNL 16.11.2022 Art. 100 "Indennità di Servizio Esterno"	<p>L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, includendovi, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/ o atti prioritari, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto.</p> <p>L'individuazione del personale destinatario della presente indennità è effettuata dal Comando, nel rispetto dei requisiti di cui al comma precedente. Eventuali modifiche alle modalità di svolgimento del servizio esterno, tali da escludere il mantenimento dei requisiti di cui al comma precedente, determinano l'interruzione dell'erogazione della indennità, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è intervenuta la modifica.</p> <p>L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività; la stessa non compete in ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario giornaliero ordinario ed è riproporzionata in caso di prestazione ad orario ridotto (part- time).</p> <p>Il valore dell'indennità è stabilito in € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio. L'indennità è erogata con cadenza mensile sulla base dell'effettiva presenza in servizio.</p> <p>L'indennità di Servizio Esterno non è cumulabile con l'indennità Condizioni Lavoro. Il personale della Polizia Locale che non si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 1 non è destinatario, nemmeno parzialmente, della presente indennità.</p>
Art. 29	Indennità di Funzione	CCNL 16.11.2022 Art. 97 "Indennità di Funzione"	<p>L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta, entro il valore massimo previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, al personale, inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari non incaricato di posizione di Elevata Qualificazione, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado, al ruolo rivestito e alle caratteristiche dimensionali e ambientali entro cui lo stesso è chiamato a rendere la propria attività.</p> <p>Il sistema di definizione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRADO RIVESTITO • RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO • CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

			<p>Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al comma 4, punto 2) sono individuate dal Dirigente competente in relazione all'organizzazione del Corpo di Polizia Locale assicurando la conoscenza degli ambiti (uffici) e dei contingenti assegnati. L' indennità di cui sopra viene assegnata applicando il criterio della trasparenza e, ove possibile, della rotazione biennale; nell'atto di attribuzione sono declinati i concreti livelli differenziati di responsabilità, ulteriori a quelle proprie del grado rivestito, legittimanti l'attribuzione della responsabilità connessa al ruolo. A richiesta delle OO.SS. e R.S.U. dovranno essere resi noti i nominativi dei soggetti ai quali è stata attribuita l'indennità esclusivamente al solo fine di verificare il rispetto del criterio di rotazione. Tali posizioni hanno valenza solo organizzativa e non gerarchica. Questa specifica parte dell'indennità sarà oggetto di possibile revisione entro sei mesi dalla data di stipula del contratto.</p> <p>Le altre variabili costituenti la presente indennità, comma 4, punto 1) e punto 3) sono invece attribuite, rispettivamente, in relazione al grado rivestito e al verificarsi della condizione che ne legittima l'attribuzione, secondo quanto meglio definito nei commi seguenti.</p> <p>Ogni variabile della presente indennità viene graduata, rispettivamente secondo il grado (segno distintivo) rivestito dal dipendente della polizia locale, alla eventuale responsabilità connessa al ruolo ed infine all'eventuale coinvolgimento in ambiti dimensionali, territoriali e ambientali che connotano il territorio comunale, in stretta relazione alle competenze e responsabilità della Polizia Locale al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato</p>
Art. 30	Modalità di utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada	CCNL 16.11.2022 Art. 98 "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"	L'articolo definisce che la quota dei proventi di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D.lgs n. 285/1992 sia destinata, quale contributo datoriale, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
Art. 31	Disposizioni Finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale		L'articolo individua la disciplina specifica per la Polizia Locale incompatibile con quella prevista dal CI e che verrà disapplicata dalla data di stipula di quest'ultimo.

TITOLO VII - Sezione relativa al Personale Educativo – Scolastico - Formativo			
Art. 32	Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto al calendario educativo per il personale dei Nidi e Scuole dell'Infanzia	CCNL 16.11.2022 Art. 86 comma 7 e 87 c.5	<p>L'articolo prevede la possibilità di riconoscere al personale impiegato in attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario educativo-scolastico per un periodo, nel mese di luglio, non superiore a n. 4 settimane, un'incentivazione economica da definirsi, annualmente o pluriennalmente, nell'ambito negoziale per la destinazione delle risorse decentrate.</p> <p>Per il triennio 2023-2025 l'incentivazione viene riconosciuta secondo i criteri e le modalità previste dal Protocollo sottoscritto in data 31.05.2023.</p>
Art. 33	Definizione degli incentivi economici a favore del personale insegnante degli istituti gestiti dagli Enti Locali	CCNL 16.11.2022 Art. 88 c. 5 "Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali"	<p>Nell'ambito del personale insegnante addetto alle scuole civiche superiori possono essere programmate, previa procedura di confronto, attività ulteriori al termine del calendario scolastico, per un periodo non superiore a quattro settimane per attività didattiche, di aggiornamento professionale e di verifica dei risultati e del piano di lavoro.</p> <p>Per tali attività verrà riconosciuta, al personale, una incentivazione economica da definirsi annualmente o pluriennalmente nell'ambito negoziale per la destinazione delle risorse decentrate.</p>

TITOLO VIII - Disapplicazioni - Disposizioni Transitorie e Finali			
Art. 34	Disposizioni Finali		<p>L'articolo prevede la disapplicazione delle disposizioni dei contratti incompatibili con la nuova disciplina del CI dalla data di stipula del contratto integrativo con la sola eccezione di quelle per le quali è - prevista una disapplicazione con decorrenza diversa.</p> <p>Infine l'articolo prevede l'impegno ad avviare un percorso comune di confronto per definire una raccolta sistematica di tutte le clausole di contrattazione integrativa che rimangono in vigore successivamente alla stipula del CI</p>

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

UTILIZZO DEL FONDO 2023	
FINALITA'	DESTINAZIONE
Indennità di funzione	50.000,00
Progressione Economica Orizzontale storica	23.250.000,00
Nuove progressioni economiche	3.598.150,00
Indennità art 37 CCNL 1999	1.300.000,00
Indennità educativa personale Nido	750.000,00
Indennità di comparto Q2	6.400.000,00
indennità condizioni di lavoro	2.255.000,00
Turni	1.600.000,00
Reperibilità	250.000,00
Maggiorazione art. 24 c. 1 CCNL 14/9/2000	400.000,00
PM - Quota A - Indennità di turno	5.300.000,00
PM - indennità di funzione	4.700.000,00
PM - indennità condizioni lavoro	2.450.000,00
PM - indennità servizio esterno	2.400.000,00
Incentivo sezioni estive educatrici	2.260.781,00
Compenso specifiche responsabilità	1.600.000,00
Incentivi a progetto	2.407.670,98
Produttività collettiva Quota A	16.000.000,00
Produttività collettiva Quota B	4.400.000,00
Incremento produttività Quota A e B	2.400.000,00
Premio differenziale individuale	135.000,00
Welfare	100.000,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	84.006.601,98
<i>Risorse non utilizzate da riportare all'anno successivo ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo capoverso del CCNL 2019-2021)</i>	15.333.572,79

- **Incentivo Performance per l'anno 2023** – alla performance, oltre alla quota di 20.400.000,00 già consolidata negli anni precedenti, viene integrata per il solo anno 2023, una quota complessiva di €. 2.400.000,00. Per il premio differenziale di cui all'art. 17 del CI vengono destinati €.135.000,00
- **Progetti speciali** (art.18 CI) ai progetti speciali i continuità e nuovi sono destinati risorse per €. 2.407.670,98
- **Progressioni all'interno delle aree** (art.19 e allegato 1 del CI) alle progressioni all'interno delle aree all'interno del quadriennio 2023-2026, vengono destinati €.10.794.450,00, per complessivi 11381 progressioni, nel rispetto del principio della progressività
- **Specifiche responsabilità** (art. 23 CI) è stato definito l'aumento delle indennità correlate alle funzioni di ufficiale di anagrafe stato civile e elettorale da €.350,00 ad €.500,00. Inoltre, sono state definiti aumenti del 10% dei valori di tutte le restanti indennità a decorrere dal 01.07.2024.
- **Welfare integrativo** (art.10 CI) sono state destinate somme pari a €. 100.000,00 per le politiche di welfare dei dipendenti.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative 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

Il contratto integrativo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Milano e stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa:

- una quota (20%) è destinata ad incentivare e riconoscere le competenze e i comportamenti individuali
- un'ulteriore quota (80%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento del portafoglio dei servizi e/o degli obiettivi delle strutture organizzative di appartenenza del lavoratore

il tutto secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Il CI conferma la disciplina dell'istituto del premio differenziale individuale finalizzato a valorizzare il personale (2% per il personale del comparto - 5% per il personale EQ di ciascuna direzione) che ha ricevuto la valutazione più alta con il riconoscimento di un premio aggiuntivo nella misura rispettivamente del 50% e del 30% del valore medio pro-capite del premio incentivante e della retribuzione di risultato.

Infine, i risultati della valutazione della performance individuali costituiscono criteri per l'accesso e la collocazione in graduatoria nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree.

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

Il CI richiama i criteri previsti dalla vigente normativa contrattuale.

- 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

La disciplina relativa alla Performance prevista nel Contratto Integrativo (Titolo II- Capo II) così come illustrata nella presente Relazione, si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

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

Nessuna.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è costituito per un totale di Euro 102.869.574,77 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	63.012.924,98
Risorse variabili	39.856.649,79
TOTALE	102.869.574,77

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse ipotizzate per la parte stabile del fondo ammontano a € 63.012.924,98 e sono così previste:

- **IMPORTO UNICO CONSOLIDATO** art 79, comma 1, lett. a) CCNL 16.11.2022

Le risorse stabili nell'anno 2017 certificate dal Collegio dei Revisori sono le seguenti:

Descrizione	Importo
Risorse Stabili anno 2017	63.606.485,25

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 le risorse stabili costituite nell'anno 2017 e certificate dal Collegio dei Revisori sono ridotte delle risorse "che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative"

Descrizione	Importo
Importo destinato nell'anno 2017 per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	8.301.398,79
Art. 32, comma 7, CCNL 2004 "Importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 del medesimo contratto (alte professionalità)"	737.886,54
Trasferimento risorse dall'Importo Unico Consolidato	600.000,00
Totale somme decurtate da IUC a finanziamento del Fondo Elevate Qualificazioni	9.639.285,33

Voci costitutive art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 Risorse stabili

Descrizione			Importo
Art 79 COMMA 1, lettera a) CCNL 2019-2021	ARTICOLO 67 COMMA 1 CCNL 2018	<i>Importo Unico Consolidato</i>	53.967.199,92
	ARTICOLO 67 COMMA 2 lettera a) CCNL 2018	<i>Incremento € 83,20 per personale al 31.12.2015</i>	1.231.110,40
	ARTICOLO 67, COMMA 2 lettera b) CCNL 2018	<i>Incrementi per progressioni economiche orizzontali</i>	1.085.383,63
	ARTICOLO 67, COMMA 2 lettera c) CCNL 2018	<i>Incremento dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio</i>	857.896,09
Art 79 COMMA 1, lettera b) CCNL 2019-2021		<i>Incremento € 84,50 per personale al 31.12.2018</i>	1.226.264,00
Art 79 COMMA 1, lettera d) CCNL 2019-2021		<i>Incrementi per progressioni economiche orizzontali</i>	1.206.776,61
Art 79 COMMA 1bis CCNL 2019-2021		<i>Differenziali B1-B3 e D1-D3 da aprile 2023</i>	3.438.294,33
TOTALE RISORSE STABILI			63.012.924,98

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, ipotizzate per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 43.178.114,78 e sono così previste:

Descrizione	Importo
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art 79, comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022)	3.529.400,00
Importi <i>una tantum</i> RIA relativi al personale cessato, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022)	67.340,95
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari di cui all'art. 14 CCNL 1.4.1999 (art. 79, comma 2 lettera d) CCNL 16.11.2022)	3.148.002,460
1,2% monte salari anno 1997 esclusa quota della dirigenza (art. 79, comma 2 lettera b) CCNL 16.11.2022)	4.460.262,03

Incremento 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; (art. 79, comma 2 lettera b) CCNL 16.11.2022)	13.478.241,36
Risorse di cui all'art. 80, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1, ultimo capoverso CCNL 16.11.2022)	16.389.022,46
Risorse di cui all'art. 79, comma 3, CCNL 16.11.2022	879.581,52
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettera b) e comma 5 CCNL 16.11.2022 - arretrati una tantum anno 2021	1.226.264,00
TOTALE	43.178.114,78

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa
Nessuna riduzione
- Riduzioni del fondo per la parte variabile

Detrazione per rispetto tetto fondo (Art 23, comma 2, Dlgs 75/2017)	3.321.464,99
--	--------------

Sezione IV - Sintesi dell'ipotesi di costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili	63.012.924,98
Risorse variabili	39.856.649,79
TOTALE	102.869.574,77

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

Tabella 1 - Ipotesi costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2023	Fondo Anno 2022	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Art 79 COMMA 1, lettera a) CCNL 2019-2021			
Unico importo consolidato (IUC) art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018	53.967.199,92	53.967.199,92	-
Art. 67, comma 2, lett a)	1.231.110,40	1.231.110,40	-
Art. 67, comma 2, lett b)	1.085.383,63	1.085.383,63	-
Art. 67, comma 2, lett c)	857.896,09	739.729,99	118.166,10
Art 79 COMMA 1, lettera b) CCNL 2019-2021			
Incremento € 84,50 per unità personale al 31.12.2018	1.226.264,00	-	1.226.264,00
Art 79 COMMA 1, lettera d) CCNL 2019-2021			
Differenze incrementi a regime delle progressioni economiche	1.206.776,61	-	1.206.776,61
Art 79 COMMA 1bis CCNL 2019-2021			
Differenze stipendiali tra B1-B3 e D1-D3 da aprile 2023	3.438.294,33	-	3.438.294,33
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	63.012.924,98	57.023.423,94	5.989.501,04
RISORSE VARIABILI			
Poste variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017			
Costituzione fondo	Fondo Anno 2023	Fondo Anno 2022	Differenza
Risorse derivanti dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett b) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (art. 79, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021	67.340,95	76.334,21	-8.993,26

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 (art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 2019-2021)	13.478.241,36	11.699.323,05	1.735.493,72
1,2 % monte salari anno 1997 esclusa quota della dirigenza (art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021)	4.460.262,03	4.460.262,03	-
Poste variabili non sottoposte all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u> (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021)	3.529.400,00	3.529.400,00	
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari di cui all'art. 14 CCNL 1.4.1999 (art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 2019-2021)	3.148.002,46	3.170.000,00	-21.997,54
Economie anni precedenti (art. 80, comma 1, CCNL 2019-2021)	16.389.022,46	14.428.701,67	1.960.320,79
Risorse di cui all'art. 79, comma 3, CCNL 16.11.2022	879.581,52	966.353,76	-86.772,24
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettera b) e comma 5 CCNL 16.11.2022	1.226.264,00	1.226.264,00	-
Totale risorse variabili	Fondo Anno 2023	Fondo Anno 2022	Differenza
TOTALE	43.178.114,78	39.556.638,72	3.621.476,06

DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)	-3.321.464,99	-1.441.798,43	-1.879.666,56
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	-3.321.464,99	-1.441.798,43	-1.879.666,56
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	63.012.924,98	57.023.423,94	5.989.501,04
Risorse variabili	43.178.114,78	39.556.638,72	3.621.476,06
Decurtazioni	-3.321.464,99	-1.441.798,43	-1.879.666,56
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	102.869.574,77	95.181.688,82	7.687.885,95

Modulo II – Ipotesi definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.400.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	23.250.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	750.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.300.000,00
Indennità di funzione	50.000,00
TOTALE	31.750.000,00

Sezione II -Ipotesi destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali anno di competenza (art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 2019-2021)	3.598.150,00
Indennità di turno, reperibilità, ecc. (art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	7.150.000,00

Indennità condizioni lavoro e servizio esterno (art. 80 comma 2 lett. c) e art. 100 CCNL 2019-2021)	7.105.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 80 comma 2 lett. e) CCNL 2019-2021)	1.517.750,00
Indennità di funzione (art. 80 comma 2 lett. f) CCNL 2019-2021)	4.700.000,00
Compenso art. 24 c. 1 CCNL 14/9/2000	400.000,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 80 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2019-2021)	25.342.670,98
Attività extra calendario scolastico educatrici (art. 88 comma 5 CCNL 2019-2021)	2.260.781,00
Risorse welfare (art. 80 comma 2 lett k) CCNL 2019-2021)	100.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.529.400,00
Risorse da riportare alla contrattazione dell'anno successivo	15.415.822,79
TOTALE	71.119.574,77

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi dell'ipotesi di definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	31.750.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	71.119.574,77
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	/
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	102.869.574,77

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - 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 54.703.150,00

(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, costituite per un totale di Euro 63.012.924,98

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione per un importo di Euro 3.529.400,00 (es. risorse art. 79, comma 2 lett a) CCNL 2019-2021) finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Euro 2.859.400,00 Incentivo progettazione
- Euro 670.000,00 Compensi professionali legali

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1200/2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Tabella 2 - Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2023	Fondo Anno 2022	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.400.000,00	6.700.000,00	-300.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	23.250.000,00	21.700.000,00	1.550.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	750.000,00	750.000,00	-
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.300.000,00	1.350.000,00	-50.000,00
Indennità di funzione	50.000,00	50.500,00	-500,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	31.750.000,00	30.550.000,00	1.200.000,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Nuove progressioni orizzontali anno di competenza (art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 2019-2021)	3.598.150,00	-	3.598.150,00
Indennità di turno, reperibilità, ecc. (art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019-2021)	7.150.000,00	7.185.000,00	-35.000,00
Indennità condizioni lavoro e servizio esterno (art. 80 comma			

2 lett. c) e art. 100 CCNL 2019-2021)	7.105.000,00	7.240.000,00	-135.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 80 comma 2 lett. e) CCNL 2019-2021)	1.600.000,00	1.550.000,00	50.000,00
Indennità di funzione (art. 80 comma 2 lett. f) CCNL 2019-2021)	4.700.000,00	5.000.000,00	- 300.000,00
Compenso art. 24 c. 1 CCNL 14/9/2000	400.000,00	500.000,00	- 100.000,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 80 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2019-2021)	25.342.670,98	27.143.813,88	-1.801.142,90
Attività extra calendario scolastico educatrici (art. 88 comma 5 CCNL 2019-2021)	2.260.781,00	-	2.260.781,00
Risorse welfare (art. 80 comma 2 lett k) CCNL 2019-2021)	100.000,00	-	100.000,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.529.400,00	3.529.400,00	-
Risorse da riportare alla contrattazione dell'anno successivo	15.333.572,79	12.483.474,94	2.932.347,85
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	71.119.574,77	64.631.688,82	6.487.885,95
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare	-	-	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	-	-	-
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	31.750.000,00	30.550.000,00	1.200.000,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	71.119.574,77	64.631.688,82	6.487.885,95
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	102.869.574,77	95.181.688,82	7.687.885,95

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

Sezione 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 dei valori di competenza i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - 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 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dalla destinazione delle risorse dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

Euro 16.389.022,46.

Tali risorse saranno oggetto di verifica sulla base dell'effettiva erogazione e distribuzione dello stesso, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999 e art. 80, c. 1, CCNL 2019-2021).

Sezione III - Verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. nr. 75/2017 (art. 67 comma 7 CCNL 21.05.2018)

Il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. nr. 75/2017 certificato per l'anno 2017 è pari a € 80.183.760,69

Limite di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. nr. 75/2017	80.183.760,69
Incremento per adeguamento invarianza del valore medio pro-capite DL 34/2019, art 33, comma 2	-
Totale limite di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. nr. 75/2017	80.183.760,69
Fondo Elevata Qualificazione anno 2023	10.674.285,33
Importo Unico Consolidato IUC	53.967.199,92
RIA Art. 79, comma 1, lett a)	857.896,09
Risorse variabili (senza economie anni precedenti, economie da straordinari oltre agli incentivi tecnici)	14.684.379,35
Totale Fondo 2023 soggetto a limite	80.183.760,69

Di seguito la verifica complessiva del limite Art. 23, comma 2, DLG 75/2017

ARTICOLO 23, COMMA 2, DLG 75/2017 - Limite complessivo per l'organizzazione					
	Spesa Segretario	Fondo Dirigenti	Fondo Comparto e EQ	Fondo Straordinari	TOTALE FONDI
Totale risorse stabili costituite	91.095,00	9.745.834,19	113.543.860,10	16.990.170,00	140.370.959,29
Risorse non soggette al limite	1.585,00	220.180,19	33.360.099,41	-	33.581.864,60
Risorse soggette alla verifica del limite	89.510,00	9.525.654,00	80.183.760,69	16.990.170,00	106.789.094,69
Limite art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017	79.301,00	9.535.863,00	80.183.760,69	16.990.170,00	106.789.094,69
Verifica limite fondo	10.209,00	- 10.209,00	-	-	-

La somma della quantificazione delle risorse decentrate destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 17, CCNL 2019-2021, l'Importo Unico Consolidato (IUC), le retribuzioni individuali di anzianità e

gli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato, di cui all'art. 79, comma 1, lett a), oltre alle risorse variabili previste all'art 79, comma 2, lettera a), b) e c) CCNL 2019-2021 prevede uno stanziamento complessivo pari alle risorse certificate per l'anno 2017

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

Il fondo trova copertura negli stanziamenti del Macroaggregato "Spese di Personale" del Bilancio di Previsione 2023/2025.