

COMUNE DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024-2025 (economico e normativo)

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	<u>PREINTESA CCDI sottoscritta in data 13/12/2024 dalla RSU e dalla CISL- FP</u>
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024-2025 economico e giuridico
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente – Dott.ssa Francesca Finco – Segretario Generale Componente - Avv. Giangiacomo Martinuzzi– Avvocato del Comune Componente – ing. Renato Pesamosca – Direttore Dipartimento tecnico e Dirigente ad interim del Servizio Opere Pubbliche Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU; CGIL-FP, CISL-FP, UGL, UIL-FPL, CISAL Enti Locali FVG Firmatarie della preintesa: RSU; CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Udine.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none">1. Destinazione risorse del Fondo per la contrattazione decentrata per il biennio 2024-25, compreso quota di incentivazione per il personale educativo ai sensi art. 72 CCRL 01.08.2002;2. Definizione del nuovo criterio di perequazione degli incentivi previsti da norme di legge;3. Definizione delle misure delle indennità di cui all'art. 6 del CCRL 2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2023;4. Definizione della misura dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, ex art. 26 del CCRL 2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2023;5. Destinazione risorse per riconoscimento progressioni economiche orizzontali anni 2024 e 2025 con approvazione criteri selettivi in conformità con l'art. 36 CCRL 07/12/2006;6. Definizione dei criteri di suddivisione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;

		<p>7. Definizione degli incentivi per il personale che svolge formazione;</p> <p>8. Definizione dei criteri relativi al welfare integrativo di tutto il personale del Comune di Udine di cui all'art. 7 comma 4 lettera n del CCRL 19.07.2023;</p> <p>9. Conferma dei criteri relativi alla previdenza complementare della Polizia Locale come già stabilito con il CCDI firmato il 30.12.2010 in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 "Nuovo codice della strada".</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>Il collegio dei revisori del conto, in attuazione al disposto di cui al comma 12 dell'art. 32 del CCRL 2018 e art 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ha espresso parere favorevole alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2024 con certificazione resa in data 08.03.2024</p> <p>IL CCDI è sottoposto a controllo da parte del collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 – bis del D.Lgs. n. 165/2001 sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con delibera G.C. n. 117 del 19.03.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026; L'Organismo Indipendente di Valutazione è organo monocratico nominato dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 335 del 20.10.2020 e confermato con Delibera di Giunta n. 297 del 25 luglio 2023 ;</p>
		<p>Con delibera G.C. n. 117 del 19.03.2024 è stato approvato il PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 che contiene la sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance relativa al 2023 è stata validata dall'OIV in data 26.06.2024.</p>
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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Accordo decentrato integrativo relativo alla destinazione del fondo per il personale dipendente non dirigente esercizio 2024-25;

IL CCDI ha per oggetto la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività 2024-25;
In particolare:

Articolo 4: vengono individuate le risorse stabili e variabili, definendo il nuovo criterio di perequazione degli incentivi previsti da norme di legge e un regime transitorio per gli incentivi derivanti da appalti conclusi entro il 31.12.2023.

Articolo 5: rispetto all'ultimo CCDI 2022-23, firmato il 21.10.2022, vengono confermate le fattispecie e aumentate in maniera differenziata le varie misure dell'indennità giornaliera per condizioni lavoro ai sensi art. 6 CCRL 15.10.2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2023; viene altresì modificata in aumento la graduazione dell'indennità per servizio esterno al personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2023); infine viene semplificata la graduazione dell'ex. maneggio di valori di cassa.

Articolo 7: per il biennio 2024-25 si quantifica in € 100.000,00, per ciascuna annualità, l'importo massimo da destinare all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali con decorrenza rispettivamente 01.01.2024 e 01.01.2025.

Come previsto nell'articolo 4 comma 2 le risorse stabili che residuano dal finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie per ciascun anno incrementano le risorse variabili destinate alla produttività delle rispettive annualità, come consentito dall'art. 45, comma 6 del CCRL 19.07.2023.

Articolo 8: vengono definiti i criteri per l'accesso alla selezione, nonché quelli per l'attribuzione all'interno di ciascuna categoria delle PEO con decorrenza 01.01.2024 e 01.01.2025. Si evidenzia che, per il biennio 2024-2025, sono stati riproposti i criteri selettivi già approvati nel precedente contratto decentrato, ad eccezione di un correttivo a favore del personale che non ha conseguito alcuna progressione economica negli ultimi dieci anni mediante l'attribuzione di una maggiorazione del 3% del punteggio ottenuto. E' stato altresì introdotto un meccanismo di distribuzione delle risorse disponibili per le progressioni orizzontali tra i vari servizi nel caso in cui queste non fossero sufficienti a garantire la progressione di tutti i soggetti aventi titolo.

Articolo 9: stabilisce che l'ammontare delle risorse non destinate interamente alle PEO andrà ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili destinate agli obiettivi di performance e che l'ammontare delle risorse variabili viene destinato a incentivare la produttività del personale secondo le regole dello SMIVAP. Nello stesso articolo sono altresì concordate:

- le modalità di calcolo del premio di produttività per il personale in distacco sindacale;
- l'attribuzione al personale educativo di un premio individuale di miglioramento pari a massimo € 100,00, da riconoscere ai sensi dell'art. 72 CCRL 01.08.2002, per le due settimane estive supplementari;

Articolo 10: si riconferma la disciplina per il calcolo della produttività individuale destinata al personale che svolge le funzioni di avvocato già introdotta nel CCDI 2022-2023.

Articolo 11: sono stati definiti i criteri di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.

Articolo 12: sono stati individuati i criteri per l'incentivazione del personale che svolge formazione presso l'amministrazione o altre amministrazioni del comparto unico.

Articolo 13: le Organizzazioni sindacali avevano presentata una piattaforma contrattuale in data 20/06/2024 nella quale richiedevano:

- l'incremento delle indennità giornaliera per condizioni lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018) e dell'indennità di servizio esterno della polizia locale (art. 26 CCRL 15/10/2018) ad Euro 7,00;
- l'estensione della suddetta indennità per condizioni lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018) anche al personale educativo.

Le indennità, pur rappresentando una delle voci del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 45 comma 10 del CCRL personale area non dirigente 19/07/2023, non insistono sulle risorse del fondo ma sono imputate a carico del bilancio comunale. Tale richiesta sindacale è stata quantificata in una spesa aggiuntiva pari a € 350.000 circa all'anno. L'amministrazione ha deciso, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di stanziare tutte le somme richieste dalle organizzazioni sindacali per incrementare le indennità a fondi destinati al welfare secondo i criteri demandati alla contrattazione.

Con il CCRL 19/07/2023 è stato disapplicato il limite di spesa, precedentemente previsto dall'art. 32 comma 7 del CCRL 15/10/2018, per la quantificazione di tutte le indennità, assoggettandola esclusivamente ai vincoli di sostenibilità introdotti dalla L.R. 20/2020.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/SEZAUT/2024/QMIG Adunanza del 30 settembre 2024 ha qualificato come assistenziale e previdenziale la natura del welfare aziendale. Pur se tali risorse rientrano negli aggregati finanziari che compongono la spesa di personale, al pari delle altre voci di natura contributiva o previdenziale che la legge pone a carico del datore di lavoro pubblico ai fini del rispetto del principio di riduzione tendenziale della spesa di personale, queste comunque non sono qualificabili come voci retributive.

In particolare, in base a quanto previsto dalla L.R. 18/2015 e dalla DGR n. 1994/2021 il tetto massimo di spesa per il personale corrisponde ad un costo teorico di euro 47.405.309,59 per il 2025 ed euro 47.854.121,44 per il 2026.

La spesa di personale prevista per il biennio in argomento ed approvata nel Bilancio di previsione 2025-2027, a tal fine ricomprendendo anche le somme stanziare per l'attivazione del welfare aziendale, si attesta sui seguenti valori: euro 37.088.691,86 per il 2025 ed euro 36.805.261,20 per il 2026, con un'incidenza percentuale rispetto alle entrate correnti del medesimo periodo pari rispettivamente al 20,42% e 20,07%.

Pur rispettando gli attuali limiti alla spesa definiti dal legislatore regionale e quanto disciplinato all'articolo 7 del contratto di primo livello per il triennio 2019-2021, la preintesa ha introdotto comunque all'art. 13 una clausola di salvaguardia che, nel vincolare la somma annua di € 350.000 a welfare aziendale, ne condiziona l'effettiva erogazione successivamente alla verifica di compatibilità normativa e contrattuale da effettuarsi nei primi mesi del 2025.

Articolo 14: sono stati confermati i criteri per il riconoscimento della previdenza complementare al personale della Polizia Locale, come già stabilito con il CCDI firmato il 30.12.2010 in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 "Nuovo codice della strada".

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

COSTITUZIONE	IMPORTO	UTILIZZO	IMPORTO
Risorse stabili	1.245.776,35	Destinazioni stabili: costo complessivo	640.297,60
		progressioni economiche attribuite	
		Utilizzi di cui alla lett. A)	162.012,00
		Destinazioni stabili: finanziamento nuove PEO 2024	100.000,00
Risorse variabili	710.652,00	Destinazioni variabili: performance	1.054.118,75
Totale	1.956.428,35	Totale	1.956.428,35

In virtù della riforma alla L.R. 18/2015 ad opera della L.R. 6 novembre 2020 n. 20, gli enti locali sono tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP), mantenendo la medesima entro un valore soglia, venendo meno così i precedenti vincoli in materia di contenimento della spesa comunque denominati nonché i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75).

La soglia di sostenibilità della spesa di personale è stata aggiornata dalla DGR FVG n. 1194 del 23 dicembre 2021, elevandola, per la classe demografica di appartenenza del Comune di Udine, al 26,10%.

Non sono più applicabili i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75), i limiti contrattuali del fondo straordinario (art.17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e i limiti delle indennità (art.32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018);

In relazione all'utilizzo delle risorse per indennità a carico del bilancio di cui all'art. 45, comma 10 del CCRL 19.07.2023 e per lavoro straordinario, si rinvia al prospetto di dettaglio allegato B) alla determina di costituzione del Fondo 2024, allegato alla relazione tecnico finanziaria;

C) Effetti abrogativi impliciti

IL CCDI non comporta effetti abrogativi impliciti di previgenti accordi.

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

L'utilizzo delle risorse variabili è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri predeterminati per la valutazione delle prestazioni del personale disciplinati dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni vigore nell'anno 2024, basati sui risultati raggiunti nelle due aree di valutazione (raggiungimento specifici obiettivi/comportamenti e competenze), che saranno riconosciuti al termine del processo di valutazione individuale e a conclusione del ciclo della performance e validazione da parte dell'OIV.

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

IL CCDI prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche per l'anno 2024 e 2025 mediante l'utilizzo di criteri selettivi oggettivi, nonché dei pesi e delle valutazioni derivanti dall'applicazione del SMIVAP vigente. In particolare i criteri proposti nella preintesa del 13/12/2024 per il biennio 2024-2025 ripropongono quelli già adottati nel CCDI 2022-2023 e sono coerenti ai parametri definiti dalla contrattazione di primo livello.

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

Il contratto ridefinisce le somme dedicate al finanziamento della produttività del personale per l'anno 2024 adeguandole all'effettiva disponibilità di risorse variabili. I contenuti dell'atto sono in linea con le previsioni di bilancio e in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'ente (Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026);

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

Visto il CCRL 2019-2021 firmato il 19 luglio 2023, il fondo è stato quantificato applicando i criteri di cui all'art. 45 e 46 del CCRL 19.07.2023.

Il Fondo per il trattamento accessorio del personale del Comune di Udine per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 287 del 01.03.2024 nelle seguenti componenti, analiticamente riportate nei prospetti di costituzione del Fondo elaborati secondo le indicazioni diramate dalla Direzione Centrale Funzione Pubblica della Regione Fvg:

- **Risorse stabili** € 1.245.776,35
- **Risorse variabili** € 710.652,00
- **Totale risorse** € 1.956.428,35

Il fondo è stato certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune in data 08.03.2024.

Sezione I- Dettaglio Risorse stabili € 1.245.776,35

VOCE A comma 1 a

Le risorse determinate in sede di quantificazione del Fondo per l'anno 2024 ai sensi dell'art. 45 comma 1 del CCRL 19.07.2023 sono il consolidamento alla data del 31 dicembre 2018 dei valori con riferimento al personale in servizio al 31.12.2016

N. unità a tempo indeterminato	Categoria	Importo annuo per dipendente	Totale
35	A	917,00	€ 32.095,00
268	B	1.016,00	€ 272.288,00
253	C	1.177,00	€ 297.781,00
188	D	2.271,00	€ 426.948,00
68	PLA	1.124,00	€ 76.432,00
7	PLB	1.944,00	€ 13.608,00
Totale 819			€ 1.119.152,00

VOCE A comma 1 b

Il consolidamento quote retribuzioni individuali di anzianità, maturato economico, assegni ad personam in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2021 è pari ad un importo di **€104.314,40**

Voce A2 – comma 7

Incremento per RIA, maturato economico e assegni ad personam. L'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato negli anni 2022-2023 è pari a € **22.309,95**;

Sezione II- Dettaglio Risorse variabili € 710.652,00.

Voce B.1 Comma 3

Personale in servizio al 31 dicembre 2020

Risorse determinate in sede di quantificazione del Fondo per l'anno 2024 con riferimento al personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'ammontare delle risorse variabili è determinato in funzione del numero di dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2020 ed è quantificato nell'importo di euro 720,00.

N. unità a tempo indeterminato	Categoria	Importo annuo per dipendente	Totale
35	A	720,00	€ 25.200,00
201	B	720,00	€ 144.720,00
248	C	720,00	€ 178.560,00
184	D	720,00	€ 132.480,00
63	PLA	720,00	€ 45.360,00
14	PLB	720,00	€ 10.080,00
Totale 745			€ 536.400,00

Voce B.3 Comma 8

Risorse variabili - incrementi annuali

Le risorse variabili del fondo di cui al comma 3 sono incrementate annualmente:

- Punto a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni. Sono quantificate in € **162.012,00** le risorse per incentivi tecnici, per progetti della Polizia Locale finanziate da risorse del CdS e incentivi avvocatura, questi ultimi quantificati sulla base di quanto comunicato dal Servizio Avvocatura;
- Punto c) per una quota determinata ai sensi del relativo comma 3 e relativo importo (euro 720,00) in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi. Rimane escluso da questa disciplina il personale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000. Per il personale a tempo determinato, assunto ai sensi dell'art. 90 del D.-Lgs. 267/2000 non si è provveduto ad incrementare il fondo, dal momento che allo stesso è riconosciuto, giusta deliberazione di G.C. n. 198/2023 del 23/05/2023, l'emolumento unico in sostituzione del trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi per i suddetti dipendenti, comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

N. unità a tempo determinato	Categoria	Importo annuo per dipendente	Totale
1	A	720,00	€ 720,00
7	B	720,00	€ 5.040,00
9	C	720,00	€ 6.480,00
0	D	720,00	
Totale 17			€ 12.240,00

Sezione III- Sintesi della costituzione del fondo certificato

- Risorse stabili € 1.245.776,35
- Risorse variabili € 710.652,00
- **Totale risorse € 1.956.428,35**

Sezione IV-Risorse allocate all'esterno del fondo

In applicazione all'art. 45 comma 10 del CCRL 19.07.2023 sono allocate all'esterno del fondo le seguenti risorse:

Voci trattamento accessorio art. 45 comma 10	€ 700.200,00
Lavoro Straordinario	€ 147.800,00

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

Progressioni orizzontali già riconosciute	€ 640.297,60
Indennità di turnazione (art. 3 CCRL 2018) - (precedente art. 54 CCRL 2002)	€ 255.000,00
Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 2018 come modificato dall'art. 39 CCRL 2023) - (precedente art. 55 CCRL 2002)	€ 120.000,00
Indennità di attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 5 CCDI 2018) - (precedente art. 56 CCRL 2002)	€ 10.000,00
Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16.7.1996)	€ 12.000,00
Indennità personale educativo per anno scolastico (art. 72 c. 7 CCRL 2002)	€ 18.000,00
Indennità personale titolo VII Personale area scolastica educativa (art. 37 c. 1 lett. c) e d) CCNL 6.7.1995 – art. 79 CCRL 2002)	€ 17.500,00
Indennità di Stato Civile-Anagrafe-Elettorale -Tributi (art. 21 c.2 lett. i) CCRL 2002 come introdotto dall'art. 30 del CCRL 2004	€ 12.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 37 c.1 lett. c) CCNL 6.7.1995 (quota già alimentata a bilancio)	€ 32.000,00
Indennità art. 20, comma 1, lett. d) - (servizi in appl. Art. 43 L. 449/97)	€ 13.000,00
Indennità ex VIII q.f. - art. 37 comma 4 CCNL 6.7.1995 (art. 21 c. 3 CCRL 2002)	€ 18.000,00
Totale	€ 1.147.797,60

All'interno dell'ammontare complessivo delle risorse non disponibili per la contrattazione, come sopra quantificate, € 640.297,60 pari alle risorse destinate alle progressioni orizzontali erogate al 31.12.2023 (al netto delle cessazioni intervenute nel corso del 2024) rientrano tra le poste del fondo, mentre una quota parte pari a € 507.500 non rientra, ai sensi di quanto definito dal comma 10 dell'art. 45 CCRL 19.07.2023 tra le poste del Fondo (indennità finanziate a bilancio).

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Nuove Progressioni orizzontali decorrenza 1.1.2024	€ 100.000,00
Art. 30, c.1, CCRL 26.11.2004 (Compensi specifiche responsabilità)	€ 500,00
Indennità di condizione di lavoro (ex disagio, rischio, maneggio valori) (art. 6)	€ 87.200,00
Indennità per servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26)	€ 105.000,00
Welfare aziendale	€ 350.000,00

Residui risorse stabili al netto PEO decorrenza 01.01.2023 ad incremento risorse variabili	€ 505.478,75
Risorse variabili compresi € 162.012,00 del punto a della Voce B.3 Comma 8	€ 710.652,00
Totale	1.858.830,75

All'interno dell'ammontare complessivo delle risorse la cui destinazione viene regolamentata dal presente CCDI, come sopra quantificate, € 1.316.630,75 (nuove progressioni orizzontali, compensi specifiche responsabilità, risorse variabili ed i residui delle risorse stabili) rientrano tra le poste del Fondo 2024, mentre una quota parte pari a € 542.200,00 non rientra, ai sensi di quanto definito dal comma 10 dell'art. 45 CCRL 19.07.2023 tra le poste del Fondo (indennità finanziate e welfare a bilancio).

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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	€ 1.147.797,60
Somme regolate dal contratto	€ 1.858.830,75
Destinazioni ancora da regolare	/
Totale	€ 3.006.628,35

Le poste sottoposte a certificazione comprendono le somme allocate all'interno del Fondo 2024 pari a € 1.956.428,35 nonché le risorse non allocate all'interno del fondo pari a € 700.200,00 (indennità finanziate a bilancio) e € 350.000,00 di welfare aziendale.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voci trattamento accessorio art. 45 comma 10	€ 700.200,00
Lavoro Straordinario	€ 147.800,00

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 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 CCRL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV;
- c) **attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):**

le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (massimo 50%), in relazione allo sviluppo delle competenze e ai risultati individuali e collettivi rilevati, secondo criteri di valorizzazione del merito.

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

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 presidino correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli di spesa n. 400, 330, 396, 6179, 6176 e relative articolazioni, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica del rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno 2016

Verifica limiti al trattamento accessorio art. 32, comma 7 del CCRL 2018.

Non sono più applicabili i limiti contrattuali del fondo straordinario (art.17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e i limiti delle indennità (art.32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018);

Verifica limiti al trattamento accessorio art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017.

A seguito della riforma alla L.R. 18/2015 ad opera della L.R. 6 novembre 2020 n. 20, non sono più applicabili nei confronti degli enti del comparto unico del pubblico impegno regionale e locale della Regione FVG i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75).

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

Gli stanziamenti attuali presenti in bilancio evidenziano la copertura delle risorse e della destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa per il personale dipendente non dirigente esercizio 2024.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Francesca Finco
Segretario Generale
Dirigente di Servizio ad interim