

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		21.10.2024
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Vicedirettore Generale: Dott.ssa Carmela Francesca</p> <p>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 Iaquinta Direttore Area Acquisizione Risorse Umane: Dott.ssa Elena Miglia Direttore Area Valorizzazione del Personale: Dott.ssa Maria Teresa Bagalà</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL-CISL FP- UIL FPL- CSA- RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL-CISL FP- UIL FPL- CSA- RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente – CCNL Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Progressioni all'interno delle Aree (Contratto Integrativo del 28.12.2023, come modificato con Preintesa del 21.10.2024)
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In data 30.10.2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno <i>non ha effettuato alcun rilievo</i> .
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? 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
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? 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. 108 del 01.02.2024, aggiornato con deliberazione G.C. n. 772 del 28.06.2024 e con deliberazione G.C. n. 1311 del 24.10.2024
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".	

		<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 2023 è stata validata dal Nucleo Indipendente di valutazione in data 30.04.2024</p>
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo sottoscritto in data 28.12.2023 e modificato con preintesa del 21.10.2024 prevede la definizione e l'applicazione della disciplina delle progressioni economiche all'interno delle Aree in coerenza con la normativa contrattuale (art. 14 CCNL 16.11.2022) e legislativa (art. 23 D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150).

L'istituto delle progressioni all'interno delle Aree si applica, secondo criteri selettivi, ad una quota limitata di dipendenti individuata nell'ambito di ciascuna Area e posizione economica, compatibilmente con le risorse stabili disponibili in ciascun anno di competenza.

Il piano delle progressioni orizzontali si sviluppa con le seguenti decorrenze:

01.01.2023 - 01.01.2024 - 01.01.2025 – 01.01.2026

Nell'anno 2026 le parti valuteranno, altresì, se sussistano le condizioni economico-finanziarie per procedere ad una integrazione della suddetta pianificazione al fine di valorizzare il maggior grado di competenze progressivamente acquisito dal personale che medio tempore maturerà i requisiti definiti dalla contrattazione integrativa 2023-2025

1. REQUISITI DI ACCESSO

Possono accedere alle progressioni i dipendenti, in servizio a tempo indeterminato alla relativa data di decorrenza, che si trovano nelle seguenti condizioni:

- a) non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica. I 3 anni vengono computati procedendo a ritroso dalla data di decorrenza del differenziale stipendiale.
- b) Il dipendente è escluso dalla procedura e dall'ottenimento del differenziale economico se:
 - i. alla data di decorrenza dello stesso abbia ricevuto, nel biennio precedente tale data, sanzioni disciplinari superiori alla multa;
 - ii. abbia ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa conseguente ad un procedimento disciplinare avviato prima della data di decorrenza del differenziale economico e concluso anteriormente all'approvazione delle graduatorie;
- c) Avere ottenuto almeno 3 valutazioni della performance individuale conseguite nel Comune di Milano. A tale fine verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stata possibile la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- d) Avere riportato una media delle ultime tre valutazioni disponibili della performance individuale pari o superiore a 60/100, antecedenti la data di decorrenza della progressione all'interno delle Aree. Tale criterio si applica a decorrere dall'anno 2024.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Le graduatorie per l'accesso alla progressione economica sono formate annualmente per Area al termine del procedimento di valutazione della performance individuale.

I criteri di valutazione per la formazione di ciascuna graduatoria sono i seguenti:

CRITERI DI VALUTAZIONE	AREE			
	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari
Performance	60	60	60	60
Esperienza professionale	40	40	40	40

- a) **Valutazione della performance individuale.** Ai fini del presente criterio si prenderà in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità.

Range di punteggio	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ
Valutazione pari o superiore a 96	60	60	60	60
Valutazione pari o superiore a 91 e inferiore a 96	58,5	58,5	58,5	58,5
Valutazione pari o superiore a 86 e inferiore a 91	57	57	57	57
Valutazione pari o superiore a 81 e inferiore a 86	55,5	55,5	55,5	55,5
Valutazione pari o superiore a 76 e inferiore a 81	54	54	54	54
Valutazione pari o superiore a 71 e inferiore a 76	52,5	52,5	52,5	52,5
Valutazione pari o superiore a 66 e inferiore a 71	51	51	51	51
Valutazione pari o superiore a 60 e inferiore a 66	49,5	49,5	49,5	49,5

- b) **Esperienza professionale**, da intendersi come l'esperienza maturata nell'Area contrattuale di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

- b.1 Sono attribuiti punti 6 a OPERATORI/OPERATORI ESPERTI e 6 punti a ISTRUTTORI/FUNZIONARI ED EQ per ogni anno di servizio a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001, calcolati con riferimento alla data di conseguimento dell'ultima progressione economica sino al 31 dicembre dell'anno precedente quello a cui si riferisce la selezione per la nuova progressione all'interno dell'Area;

- b.2 Sono attribuiti ulteriori punti 0,1 ai dipendenti di tutte le AREE per ogni anno di servizio a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella medesima Area di cui al punto b.1),¹.

In caso di superamento o mancato raggiungimento del punteggio max consentito per il criterio di valutazione in parola, si procederà come segue:

- 1) Il punteggio più alto conseguito in graduatoria sarà riportato al punteggio massimo previsto nei criteri di valutazione per l'esperienza professionale;
- 2) Conseguentemente, tutti i restanti punteggi in graduatoria saranno riproporzionati rispetto a quanto previsto al punto 1).

Ai fini della valorizzazione del criterio "esperienza professionale" verranno applicati alle progressioni relative agli anni 2023, 2024, 2025 i punteggi come descritti ai precedenti punti b.1 e b.2. Per l'anno 2026 verrà applicato unicamente il punteggio di cui al precedente punto b.1

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

L'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022 stabilisce che le risorse decentrate sono quantificate annualmente dagli Enti secondo i criteri definiti nel medesimo CCNL che le suddivide in:

- ✓ Risorse stabili, che comprendono le fonti di finanziamento espressamente indicate dai CCNL e che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
- ✓ Risorse variabili, che comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzare secondo le previsioni del contratto decentrato integrativo per le indennità e gli istituti incentivanti

Per la determinazione delle risorse stabili non sussistono elementi di discrezionalità, essendo predeterminate dal CCNL le voci che compongono tali risorse.

Il Fondo 2023 è stato quantificato, per la parte stabile, con determinazione dirigenziale n. 3753/2023 in vigenza dell'art. 1, comma 236, Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Con riguardo al presente accordo, le risorse messe a disposizione sono stimate per ciascuna decorrenza nei seguenti importi:

Tabella 1

ANNO	NUOVE RISORSE DESTINATE	NUMERO COMPLESSIVO DI PROGRESSIONI	% DI PROGRESSIONI RISPETTO AL PERSONALE IN POSSESSO DEI REQUISITI
2023	3.598.150,00	3.998	35,13
2024	3.598.150,00	3.793	34,00
2025	2.115.950,00	2.215	48,00
2026	1.304.300,00	1.375	20,00

Tabella 2

ANNO	NUMERO COMPLESSIVO DI PROGRESSIONI	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.
2023	3.998	45	870	2.455	628
2024	3.793	40	807	2.355	591
2025	2.215	21	452	1.403	339

¹ In sede di prima applicazione rilevano gli anni di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nell'Area di appartenenza, tenuto conto della tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione - Tabella B del CCNL 16.11.2022)

2026	1.375	15	292	853	215
------	-------	----	-----	-----	-----

Le progressioni economiche orizzontali saranno finanziate con risorse stabili del Fondo nell'ambito dei Fondi 2023-2024-2025-2026 e successivi, negli importi previsti dalle tabelle di differenziale di stipendio tabellare allegate al CCNL per i valori massimi previsti dalle quattro decorrenze e coerentemente con le disponibilità del bilancio.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di accordo sostituisce ogni eventuale disposizione contenuta in precedenti accordi relativi alle materie trattate.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di premialità in quanto correlano la progressione economica all'interno delle Aree – con diversi livelli di ponderazione a seconda delle diverse Aree di appartenenza del personale – alla valutazione delle prestazioni rese e al raggiungimento o all'apporto al raggiungimento di obiettivi della performance.

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

L'accordo rispetta i principi di selettività delle progressioni all'interno delle Aree in quanto:

- ✓ Le risorse economiche destinate dal presente accordo alle progressioni economiche orizzontali consentono il riconoscimento di una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti nelle rispettive decorrenze.
- ✓ I dipendenti che beneficiano del riconoscimento del differenziale economico sono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto, oltre che dell'esperienza professionale, della performance individuale, definita negli ambiti previsti dalla vigente metodologia di valutazione del personale e valutata dai soggetti valutatori (dirigenti e P.O.) al termine di ogni periodo annuale di valutazione.
- ✓ L'accordo prevede un requisito di accesso correlato al risultato della valutazione (media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 60/100 nelle ultime tre valutazioni disponibili)

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 Preintesa si propone di assicurare la continuità delle funzioni pubbliche nonché il mantenimento della qualità dei servizi anche attraverso la valorizzazione dell'impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi e nello sviluppo delle professionalità e competenze acquisite dal personale.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Direttore Organizzazione e Risorse Umane nr. 11934 del 14.12.2023, per un totale di risorse stabili pari a Euro 63.012.924,98, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	63.012.924,98
Risorse variabili	Non rileva in questo specifico accordo
TOTALE	63.012.924,98

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 63.012.924,98 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, al netto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	53.967.199,92

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
€ 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, c. 2, lett a) CCNL 21/05/2018)	1.231.110,40
€ 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2028 (art. 79, c. 1, lett b) CCNL 16/11/2022	1.226.264,00
TOTALE	2.457.374,40

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari tra le posizioni economiche attuali e quelle iniziali (art. 67, c. 2, lett b) CCNL 21/05/2018)	1.085.383,63
Differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari tra le posizioni economiche attuali e quelle iniziali (art. 79, c. 1, lett d) CCNL 21/05/2018)	1.206.776,61
RIA ed assegni ad personam cessati (art 79,c. 1 lett a) CCNL 16/11/2022 - art. 67,	857.896,09

c. 2, lett c) CCNL 21/05/2018)	
Differenze stipendiali dall'entrata del nuovo regime di classificazione professionale – B3 e B1 ; D3 e D1	3.438.294,33
TOTALE	6.588.350,66

Sezione II - Risorse variabili

Parte che non rileva in questo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa
- Nessuna riduzione

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	63.012.924,98
TOTALE	63.012.924,98

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte che non rileva in questo specifico accordo illustrato.

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 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	23.250.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 94 CCNL 16.11.2022)	750.000,00
Indennità personale scolastico (art. 94 CCNL 16.11.2022)	1.300.000,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	50.000,00
TOTALE	31.750.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo con riferimento all'anno 2023 le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
-------------	---------

Progressioni orizzontali anno 2023	3.598.150,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	7.150.000,00
Indennità condizioni lavoro (art. 34bis CCNL 16.11.2022)	4.705.000,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	4.700.000,00
Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	2.400.000,00
Compenso specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	1.600.000,00
Maggiorazione art. 24 CCNL 14/9/2000	400.000,00
TOTALE	24.553.150,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare per le risorse stabili

Euro 6.709.774,98

Sezione IV - Sintesi della 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)	24.553.150,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	6.709.774,98
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)	63.012.924,98

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte che non rileva in questo specifico accordo illustrato.

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

Ai fini del rispetto di copertura delle risorse stabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di euro 56.303.150,00 (destinazioni storiche + destinazioni per nuove progressioni orizzontali nell'anno 2023) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 63.012.924,98.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*
L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 espressamente richiede, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale nell'ambito della categoria, la valutazione delle attività e dei risultati ed anche l'art. 23 del

D.lgs. 150/2009 ha previsto che le progressioni economiche all'interno delle Aree avviene attraverso procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

In coerenza con la richiamata normativa, l'accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:

- ✓ le risorse economiche destinate dall'accordo alle progressioni all'interno delle Aree consentono il riconoscimento di una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti nelle decorrenze previste (01.01.2023-01.01.2024-01.01.2025-01.01.2026), individuata in termini percentuali rispetto al personale potenzialmente interessato in possesso dei requisiti previsti dal medesimo accordo;
- ✓ i dipendenti che beneficiano del differenziale economico sono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto, oltre che dell'esperienza acquisita, in particolare del merito individuale (espressa nella valutazione delle prestazioni rese e nella valutazione delle competenze acquisite), come valutate dai soggetti valutatori (dirigenti e Posizioni organizzative) al termine di ogni periodo annuale di valutazione.

Modulo III - Schema generale riassuntivo delle risorse stabili del Fondo per la contrattazione integrativa anni 2023-2026

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2023	Fondo anno 2024	Fondo anno 2025	Fondo anno 2026
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
Risorse storiche				
Importo Unico Consolidato IUC (art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 - art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	53.967.199,92	53.967.199,92	53.967.199,92	53.967.199,92
Incrementi contrattuali				
Art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	1.231.110,40	1.231.110,40	1.231.110,40	1.231.110,40
Art. 79, c. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022	1.226.264,00	1.226.264,00	1.226.264,00	1.226.264,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA ed assegni ad personam cessati (Art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 - art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 21/05/2018)	857.896,09	953.570,89	953.570,89	953.570,89
Differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari tra le posizioni economiche attuali e quelle iniziali (art. 67, c. 2, et b) CCNL 21/05/2018)	1.085.383,63	1.085.383,63	1.085.383,63	1.085.383,63
Differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari tra le posizioni economiche attuali	1.206.776,61	1.206.776,61	1.206.776,61	1.206.776,61

e quelle iniziali (art. 79, c. 1, lett. d) CCNL 16/11/2022)				
Differenze stipendiali dall'entrata del nuovo regime di classificazione professionale – B3 e B1; D3 e D1	3.438.294,33	4.469.782,62	4.469.782,62	4.469.782,62
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	63.012.924,98	64.140.088,07	64.140.088,07	64.140.088,07
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	63.012.924,98	64.140.088,07	64.140.088,07	64.140.088,07

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2023	Fondo Anno 2024	Fondo Anno 2025	Fondo Anno 2026
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.400.000,00	6.400.000,00	6.400.000,00	6.400.000,00
Progressioni Economica orizzontali storica	23.250.000,00	25.548.150,00	27.846.300,00	28.662.250,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 94, comma 1 CCNL 16/11/2022)	750.000,00	750.000,00	750.000,00	750.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 94, comma 1 CCNL 16/11/2022)	1.300.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00
Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16/11/2022)	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	31.750.000,00	34.048.150,00	36.346.300,00	37.162.250,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Nuove progressioni orizzontali	3.598.150,00	3.598.150,00	2.115.950,00	1.304.300,00
Indennità condizioni lavoro (art. 84-bis, CCNL 16/11/2022)	7.150.000,00	7.150.000,00	7.150.000,00	7.150.000,00
Indennità condizioni lavoro	4.705.000,00	4.705.000,00	4.705.000,00	4.705.000,00
Indennità di funzione	4.700.000,00	4.700.000,00	4.700.000,00	4.700.000,00
Indennità servizio esterno	2.400.000,00	2.400.000,00	2.400.000,00	2.400.000,00
Compenso specifiche responsabilità	1.600.000,00	1.600.000,00	1.600.000,00	1.600.000,00
Maggiorazione art. 24 CCNL 14/9/2000	400.000,00	400.000,00	400.000,00	400.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				

TOTALE	24.553.150,00	24.553.150,00	23.070.950,00	22.259.300,00
	(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare	6.709.774,98	4.411.624,98	3.595.674,98	3.591.374,98
	Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	6.709.774,98	4.411.624,98	3.595.674,98	3.591.374,98
	DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	31.750.000,00	34.048.150,00	36.346.300,00	37.162.250,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	24.553.150,00	24.553.150,00	23.070.950,00	22.259.300,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	6.709.774,98	4.411.624,98	3.595.674,98	3.591.374,98
	Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	63.012.924,98	63.012.924,98	63.012.924,98	63.012.924,98

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

Il Fondo trova copertura finanziaria, come indicato nella determinazione del Direttore Area Organizzazione e Sviluppo Professionale n. 11934/2023 del 14.12.2023 negli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2023/2025.