

COMUNE DI MILANO

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria alla Preintesa del Protocollo per la definizione e l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali

(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		12.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Biennio 2019-2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Operativo: Dott.ssa Carmela Francesca Direttore Organizzazione e Risorse Umane: Avv. Valerio Iossa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FPL-CISL FPS- UIL FPL-CSA RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FPL-CISL FPS- UIL FPL- CSA - RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente – CCNL Regioni ed Autonomie Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Progressioni economiche orizzontali (art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018)
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? ____, in data Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi del Titolo Terzo del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato approvato con provvedimento di Giunta Comunale n. 1098 del 28.06.2019. Il Piano è stato ulteriormente definito per ciascun obiettivo in risultati e fasi con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 2264 del 26.07.2019, integrata con successiva determinazione n. 2880 del 2.08.2019. Con deliberazione n. 2187 del 6.12.2019 e successiva determinazione DG n. 7649 del 9.12.2019 è stato approvato l'aggiornamento del Piano degli obiettivi 2019-2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. Il programma costituisce una sezione del Piano di Prevenzione della corruzione approvato con deliberazione G.C. n. 86 del 27.01.2017.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</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>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>//</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

La preintesa prevede l'applicazione, per l'anno 2019, della disciplina delle progressioni economiche orizzontali in coerenza con la normativa contrattuale (art. 16 CCNL 21.05.2018) e legislativa (art. 23 D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150) in attuazione a quanto previsto con precedente Protocollo del 20.12.2017, ultimo capoverso secondo il quale: "Nel caso intervengano ad opera del nuovo CCNL modifiche nelle posizioni di sviluppo delle carriere economiche, le Parti si impegnano ad avviare apposita sessione negoziale al fine di disciplinare l'accesso alla progressione dei dipendenti interessati."

In C.C.N.L. sottoscritto in data 21.05.2018, successivamente al Protocollo del 20.12.2017, ha introdotto in ciascuna categoria di inquadramento del personale ulteriori posizioni economiche di sviluppo di carriera economica.

Con la preintesa si prevede di applicare al personale in posizione apicale, l'istituto delle progressioni orizzontali, secondo criteri selettivi, compatibilmente con le risorse stabili disponibili in ciascun anno di competenza.

Il piano delle progressioni orizzontali si sviluppa in un biennio con le decorrenze di seguito indicate:

01.01.2019

01.01.2020.

Con riguardo alla **platea dei beneficiari**, la preintesa riguarda i dipendenti in servizio alla data del 1.1.2017 inseriti a tale data nell'ultima posizione economica di cui al C.C.N.L. 31.7.2009.

Con riguardo ai **requisiti di accesso** alle progressioni economiche orizzontali, possono accedere alle progressioni i dipendenti che si trovano nelle medesime condizioni previste nel Protocollo 20.12.2017:

- essere in servizio alla data in cui decorre la progressione orizzontale, con un'anzianità minima, acquisita presso il Comune di Milano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tre anni, nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza. I tre anni vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di decorrenza;
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica orizzontale e fino alla data di approvazione delle rispettive graduatorie, sanzioni disciplinari superiori alla "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni". Sono ammessi alla procedura, con riserva, i dipendenti che abbiano impugnato in sede giurisdizionale il provvedimento disciplinare ovvero siano in sospensione cautelare dal servizio.
- avere riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 60/100 nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica.

Con riguardo ai **criteri di selezione**, le graduatorie per l'accesso alla progressione economica orizzontale sono formate annualmente per categoria e posizione economica al termine del procedimento di valutazione della performance individuale.

I criteri di selezione considerati per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna categoria e posizione economica ai fini della progressione orizzontale sono i seguenti:

- Valutazione della performance individuale
- Esperienza professionale;

La ponderazione dei criteri di selezione varia in funzione della categoria di appartenenza.

CAT.	Esperienza Professionale	Valutazione
<i>Cat. D</i>	35	65
<i>Cat. C</i>	45	55
<i>Cat. B</i>	50	50
<i>Cat. A</i>	60	40

Il calcolo del punteggio attribuito a ciascuno dei fattori, viene così determinato

Esperienza Professionale

Il punteggio relativo al singolo anno all'interno della posizione economica in godimento sarà considerato ai fini della formazione della graduatoria esclusivamente qualora in tale anno sia stata acquisita una valutazione superiore a 60 punti. Ove nella ricostruzione della esperienza professionale di ciascun dipendente non risulti disponibile per alcune annualità il risultato della valutazione verrà considerato per ciascun anno il risultato della media della valutazione individuale.

I punteggi riferiti al presente elemento di ponderazione saranno attribuiti nel modo seguente:

CAT.	ESPERIENZA PROFESSIONALE NELLA POSIZIONE ECONOMICA IN GODIMENTO	ESPERIENZA PROFESSIONALE COMPLESSIVA
A	58	2
B	48	2
C	43	2
D	33	2

Il punteggio riferito alla esperienza professionale nella posizione economica in godimento è attribuito in misura massima al dipendente o ai dipendenti con il maggior numero di giorni in tale posizione e in misura proporzionalmente inferiore a tutti gli altri. Il punteggio dell'esperienza professionale complessiva si attribuisce in ragione di **0,05** punti per ciascun anno maturato, sino al raggiungimento dei punti disponibili per tale elemento valutativo.

La valutazione del requisito "esperienza professionale" ricomprende il servizio a tempi indeterminato svolto presso amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 2, lett. a, D.lgs. 165/2001, ove non ci sia stata interruzione del rapporto di lavoro (mobilità esterna di cui all'Art. 30, D.lgs. 165/2001 e s.m.i., riammissione in servizio nei casi di conservazione del posto previsti dal CCNL).

Valutazione della performance individuale

Il punteggio è determinato sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti la decorrenza delle progressioni economiche attribuendo alla stessa il punteggio indicato nella seguente tabella:

RANGE DI PUNTEGGIO	A	B	C	D
Valutazione pari o superiore a 96	40,00	50,00	55,00	65,00
Valutazione pari o superiore a 91 e inferiore a 96	34,50	43,50	48,00	57,00
Valutazione pari o superiore a 86 e inferiore a 91	29,00	37,00	41,00	49,00
Valutazione pari o superiore a 81 e inferiore a 86	23,50	30,50	34,00	41,00
Valutazione pari o superiore a 76 e inferiore a 81	18,00	24,00	27,00	33,00
Valutazione pari o superiore a 71 e inferiore a 76	12,50	17,50	20,00	25,00
Valutazione pari o superiore a 66 e inferiore a 71	7,00	11,00	13,00	17,00
Valutazione pari o superiore a 60 e inferiore a 66	1,50	4,50	6,00	9,00

Determinazione della graduatoria

La graduatoria è formata dalla somma del punteggio conseguito:

- dall'esperienza professionale conseguita nella posizione economica in godimento
- dall'esperienza professionale complessiva
- dalla valutazione delle performance individuale

In caso di parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento
- maggiore punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale
- maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione
- maggiore anzianità anagrafica

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

Il "Fondo Risorse Decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili determinato in misura di € 54.567.199,92 secondo le modalità indicate dal comma 1 dell'art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018 ed incrementato con le risorse determinate ai sensi del comma 2, lett. a, b e c della medesima norma.

Il Fondo 2019 è stato quantificato, per la parte stabile, in via provvisoria, con determinazione dirigenziale n. 16/2019 in misura di € 57.010.564,50.

Il totale delle risorse stabili, destinate con il presente protocollo, al finanziamento delle progressioni orizzontali è così quantificato:

ANNO 2019 con decorrenza 01.01.2019 - € 742.818,08

ANNO 2020 con decorrenza 01.01.2020 - € 904.212,52

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 orizzontale – con diversi livelli di ponderazione a seconda delle diverse categorie 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 economiche orizzontali 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 passaggio alla posizione economica superiore 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 nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica)

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 2019 è stato costituito, in via provvisoria, con determinazione del Direttore Organizzazione e Risorse Umane nr. 16/2019 del 29/03/2019, per un totale di Euro 57.010.564,50, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	57.010.564,50
Risorse variabili	
TOTALE	57.010.564,50

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 57.010.564,50 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del CCNL 21/05/2018 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)	54.567.199,92

- 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
TOTALE	1.231.110,40

- 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, 7et b) CCNL 21/05/2018)	1.085.383,63
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c. 2, lett c) CCNL 21/05/2018)	126.870,55
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001 (art. 67, c. 2, lett d) CCNL 21/05/2018)	/
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento	/

e/o trasferimento di funzioni (art. 67, c. 2, lett e) CCNL 21/05/2018)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art 67, c. 2, lett g) CCNL 21/05/2018)	/
Integrazioni per incremento dotazione organica (art 67, c. 2, lett h) CCNL 21/05/2018)	/
TOTALE	1.212.254,18

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, non sono ancora state determinate.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa

Nessuna riduzione

A carico del fondo per l'anno 2019 resta in vigore il rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 che fissa come importo massimo per il Fondo risorse decentrate quello del Fondo 2016.

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)	57.010.564,50
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	-
TOTALE	57.010.564,50

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo 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	2019	2020
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	7.000.000,00	7.000.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	19.580.000,00	19.580.000,00
Riclassificazione personale dell'ex prima e	/	/

seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)		
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	580.000,00	580.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.300.000,00	1.300.000,00
Indennità di funzione	80.000,00	80.000,00
TOTALE	28.540.000,00	28.540.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	2019	2020
Nuove progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	2.533.315,59	2.533.315,59
Nuove progressioni orizzontali apicali (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	742.818,08	1.647.030,60
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	7.250.000,00	7.250.000,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	8.300.000,00	8.300.000,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	950.000,00	950.000,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	124.350,00	124.350,00
TOTALE	19.900.483,67	20.804.696,19

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

ANNO 2019 - Euro 8.570.080,83

ANNO 2020 - Euro 7.665.868,31

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

Descrizione	2019	2020
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	28.540.000,00	28.540.000,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (tot. della sezione II)	19.900.483,67	20.804.696,19
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	8.570.080,83	7.665.868,31
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)	57.010.564,50	57.010.564,50

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

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 48.440.483,67 nel 2019 ed Euro 49.344.696,19 nel 2020 (destinazioni storiche + destinazioni per nuove progressioni orizzontali) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 57.010.564,50.

Si attesta altresì che le disponibilità delle risorse fisse garantiscono la copertura per le nuove progressioni e precisamente:

ANNO 2019 con decorrenza 01.01.2019 - € 742.818,08

ANNO 2020 con decorrenza 01.01.2020 - € 904.212,52

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

L'art. 5 del CCNL 31.3.1999 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 orizzontali debbano essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

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 PEO consentono il riconoscimento di una progressione economica orizzontale ad una quota limitata di dipendenti nelle decorrenze previste (01.01.2019 e 01.01.2020), rispetto al personale potenzialmente interessato in possesso dei requisiti previsti dal medesimo accordo;
- ✓ i dipendenti che beneficiano del passaggio alla fascia economica superiore 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 del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2018	Fondo Anno 2019	Fondo Anno 2020
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Importo Unico Consolidato IUC (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	54.567.199,92	54.567.199,92	54.567.199,92
Incrementi contrattuali			
Art. 67, c. 2, lett a) CCNL 21/05/2018		1.231.110,40	1.231.110,40
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c. 2, lett c) CCNL 21/05/2018)	72.017,23	126.870,55	126.870,55
Differenze tra gli incrementi degli stipendi	939.867,32	1.085.383,63	1.085.383,63

tabellari tra le posizioni economiche attuali e quelle iniziali (art. 67, c. 2, 11et b) CCNL 21/05/2018)			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	55.579.084,47	57.010.564,50	57.010.564,50
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	55.579.084,47	57.010.564,50	57.010.564,50
Risorse variabili			
Decurtazioni			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	55.579.084,47	57.010.564,50	57.010.564,50

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2018	Fondo Anno 2019	Fondo Anno 2020
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.968.290,79	7.000.000,00	7.000.000,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	17.528.470,78	19.580.000,00	19.580.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	574.194,70	580.000,00	580.000,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	1.298.597,50	1.300.000,00	1.300.000,00
Indennità di funzione	78.053,48	80.000,00	80.000,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	26.447.607,25	28.540.000,00	28.540.000,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Nuove progressioni orizzontali (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	2.048.920,13	2.533.315,59	2.533.315,59
Nuove progressioni orizzontali apicali (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	-	742.818,08	1.647.030,60
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	7.217.833,13	7.250.000,00	7.250.000,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	8.277.049,99	8.300.000,00	8.300.000,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	933.593,88	950.000,00	950.000,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	124.350,00	124.350,00	124.350,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	18.601.747,13	19.900.483,67	20.804.696,19

(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare	10.529.730,09	8.570.080,83	7.665.868,31
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	10.529.730,09	8.570.080,83	7.665.868,31
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattaz. Integrativa	26.447.607,25	28.540.000,00	28.540.000,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	18.601.747,13	19.900.483,67	20.804.696,19
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	10.529.730,09	8.570.080,83	7.665.868,31
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	55.579.084,47	57.010.564,50	57.010.564,50

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 Organizzazione e Risorse Umane n. 16/2019 del 29.03.2019 negli stanziamenti del cap. 271/4/7 del Macroaggregato "Spese di Personale" del Bilancio di Previsione 2019/2021.