

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

la quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con Determina n. 263 del 6/12/2024.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 2019-2021, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67c. 1CCNL 21.05.2018	75.544,16
Incremento ai sensi dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 – Incremento numero risorse umane	10.000,00
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c.2 lett. a) CCNL 2018 – incrementi stipendiali dal 2019	1.248,00
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.989,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.267,50
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	5.504,50
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	91.048,66

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	3.184,30
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.184,30

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	10.087,07
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	10.087,07

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONIPARTE VARIABILI	0,00
TOTALE DECURTAZIONI	10.087,07

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2022.

Si precisa che il totale del fondo per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 84.145,89.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Il Fondo dell'anno 2024 è stato incrementato di € 10.000,00 come prima tranche di incremento per riportare gradualmente il fondo pro-capite alla media del 2018 considerato che il numero di dipendenti dell'Ente è passato da 15 a 28.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	91.048,66
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	10.087,07
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	80.961,59
TOTALE Risorse variabili (C)	3.184,30
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	3.184,30
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	84.145,44

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c sono complessivamente pari a € 12.956,50

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. L'importo corrispondente a tali voci ammonta a € 39.689,93

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo Determina n. 263 del 6/12/2024 il Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Che a consuntivo, vengono di seguito indicate:

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	Anno 2024
Progressioni economiche STORICHE	39.689,93
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.956,50
Totale utilizzo risorse stabili	52.646,43
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	52.646,43

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Anno 2024
Incentivazione della performance individuale e collettiva Art. 68 comma 2 lett. a) e b)	15.249,01
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	15.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	1.250,00

TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	31.499,01
---	-----------

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	52.646,43	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	31.499,01	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	84.145,89	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c corrispondono ad un totale di € 12.956,50

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. L'importo corrispondente a tali voci ammonta a € 39.689,93

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 52.646,43 sono completamente finanziate dalle risorse stabili.

- b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs. 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Con riferimento al nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono riportati gli artt. 15 e 16, che definiscono quanto segue:

ART. 15 - ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEI LIVELLI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

La valutazione dei livelli di performance del personale è sviluppata con riferimento ai seguenti ambiti:

I MACRO FATTORI (ITEM) RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SONO:

a) **Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione**

Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione

b) **Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti**

Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli

c) **Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro**

Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione **“Apporto individuale alla performance organizzativa”** con una percentuale attribuita pari al **60%** della valutazione complessiva, valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I MACRO FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

a) **Relazione e integrazione:** indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- capacità di lavorare in team.

b) **Innovatività:** intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nell'organizzazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- autonomia e capacità di risolvere i problemi;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.

c) **Gestione delle risorse economiche e/o strumentali,** intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.

d) **Orientamento alla qualità dei servizi:** indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.

e) **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi:** intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al **40%** della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato **“Comportamenti professionali”**.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I diversi item assumono significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b), personalizzabili in funzione delle aspettative comportamentali del singolo collaboratore.

La valutazione avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	prestazione INSODDISFA CENTE	prestazione NON SUFFICIENTE	prestazione SUFFICIENTE	prestazione ADEGUATA	prestazione BUONA	prestazione ECCELLENTE
il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa	il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni/ri chiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi	Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato moti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo della mansione assegnata, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative	Il comportamento è stato adeguato alla mansione, pur riscontrando ambiti di miglioramento	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitative o qualitativamente buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione

ART. 16 VALUTAZIONE FINALE DEI LIVELLI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra **60%** e **70%**; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al **70%** e fino a **79,99%**.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra **80%** e **89,99%**.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra **90%** e **100%**.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al **95%**.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al **60%** corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dal Direttore (Posizioni Organizzative e Personale dei livelli); qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a D.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2024(A)	Fondo 2016 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017(art. 67c. 1Ccnl EELL 2018)	85.544,16	74.956,09	10.588,07	Pari all'importo del 0.2% di cui all'art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 tenendo conto che detto inserimento comporta modifica del tetto del fondo 2016(parere del RGS-MEF prot. 256170 del 13.12.2018; Incremento del fondo per mantenimento importo pro capite a seguito dell'aumento dell'organico.
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – incrementi stipendiali dal 2019	1.248,00	0	1.248,00	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.989,00	0	2.989,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.267,50	0	1.267,50	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	91.048,66	74.956,09	16.092,57	
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Totale risorse variabili	3.184,30	2.617,20	567,10	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per	0,00			

cessazioni e rispetto limite 2015				
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	10.087,07	0	10.087,07	-
Totale decurtazioni del fondo	10.087,07	0	10.087,07	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	91.048,66	74.956,09	16.092,57	
Risorse variabili	3.184,30	2.617,20	567,10	
Decurtazioni	10.087,07	0	10.087,07	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	84.145,89	77.573,29	6.572,705	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024(A)	Fondo 2016 (B)	Diff A-B	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				

progressioni economiche STORICHE	39.689,93	33.384,90	6.305,03	
----------------------------------	-----------	-----------	----------	--

Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	12.956,50	7.777,31	5.179,19	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	52.646,43	41.162,21	11.484,22	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
<i>Indennità di posizione</i>		26.664,84	- 26.664,84	
<i>Indennità condizioni di lavoro</i> Art. 70 -bis art 1 lettera c)		483,60	- 483,60	
Incentivazione della performance individuale e collettiva Art. 68 comma 2 lett. a) e b)	15.249,01	4.762,64	10.486,27	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	15.000,00	4.500,00	11.500,00	
Indennità specifiche responsabilità art 70 bis CCNL 2018 (Maneggio Valori)	1.250,00	0	250,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	31.499,01	36.411,08	-4.912,07	

(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0	0	0	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	52.646,43	41.162,21	11.484,22	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	31.499,01	36.411,08	-4.912,07	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	84.145,44	77.573,29	6.572,15	

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contra la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024, in parte confluiti nell'avanzo vincolato per disposizione di legge del rendiconto anno 2024;
- **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- **Imputazione nel Bilancio**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:

Missione 1 programma 10 – Risorse umane (cap. 3801/4 e per oneri c/ente cap. 3801/5- Irap cap. 4406/99)

e per le voci erogate mensilmente (indennità di comparto, progressioni, retribuzione di posizione ai titolari di posizioni organizzative)

Missione 1- programma 11 Altri servizi generali (cap. 301/1 e oneri c/ente cap. 301/2- Irap cap. 902/99)

Missione 12 – programma 01 Interventi per l'infanzia e i minori (cap. 3808/1 e oneri c/ente cap. 3808/2 – Irap cap. 4403/99)

Missione 12 – programma 02 Interventi per la disabilità (cap. 2201/1 e oneri c/ente cap. 2201/2 – Irap cap. 2702/99)- (cap. 3809/1 e oneri c/ente cap. 3809/2- Irap cap. 4404/99)

Missione 12 – programma 03 – Interventi per anziani (cap. 3818/1 e oneri c/ente cap. 3818/2- Irap 4405/99)

Missione 12 – programma 04 – Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale (cap. 3801/1 e oneri c/ente 3801/2 – Irap 4402/99)

Le suddette spese , per le voci erogate mensilmente, sono state imputate, impegnate e liquidate con riferimento al Bilancio 2023-2025 esercizio 2023. Per le voci oggetto del presente atto vedi Sezione III.

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

Con la costituzione del fondo 2018 si era proceduto all'inserimento del valore 0,20% del monte salari 2001 di cui all'art. 32 c. 7 del CCNL 22.1.2004 tenendo conto che detto inserimento comporta la modifica del tetto del fondo 2016 (vedi anche parere del RGS-MEF prot. 256170 del 13.12.2018).

Nell'anno 2024, a seguito dell'incremento della dotazione organica dell'Ente che è passata da 15 a 28 unità, si è provveduto ad una prima tranche di incremento di € 10.000,00 del Fondo per le risorse decentrate in modo da riequilibrare gradualmente il rapporto pro-capite.

La costituzione del fondo per l'anno 2024, decurtando l'incremento per l'aumento della dotazione organica, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo dell'anno 2016.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

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

Il totale del fondo è stato determinato con Determina n. 263 del 6/12/2023, atteso che nell'anno di riferimento 2024 non si era proceduto con la sottoscrizione del contratto, ai sensi del D.Lgs. vo 118/2011, gli importi corrispondenti sono confluiti nel risultato di amministrazione generando così un avanzo vincolato di amministrazione.

Dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato tale avanzo, secondo la vigente normativa, verrà applicato al Bilancio di Previsione 2025-2027 esercizio 2025 con imputazione ai corrispondenti capitoli di spesa sia in termini di spettanze ai dipendenti che in termini di oneri diretti e Irap a carico dell'Ente, trovando così la necessaria copertura di bilancio.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 3.873,42

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa Claudia Frascoia
F.to digitalmente*

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Direttore Dott.ssa Claudia Frascoia
F.to digitalmente*

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa