

**Consorzio Intercomunale
Servizi Sociali Chivasso**

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	07/11/2024									
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024									
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica costituita ai sensi art. 7 del vigente CCNL con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 48 del 06.12.2022 e così composta:</p> <table><tr><td>Lauria Marco</td><td>Presidente</td></tr><tr><td>Cena Celestina</td><td>Componente</td></tr><tr><td>Maggio Aldo</td><td>Componente</td></tr></table> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <table border="1"><tr><td>Sig.ra <i>Di Mattia Chiara</i></td></tr><tr><td>Sig.ra <i>Toffali Maria</i></td></tr><tr><td>Sig.ra <i>Venturino Enrica</i></td></tr></table> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL signor <i>Mecca Vittorio</i></p>	Lauria Marco	Presidente	Cena Celestina	Componente	Maggio Aldo	Componente	Sig.ra <i>Di Mattia Chiara</i>	Sig.ra <i>Toffali Maria</i>	Sig.ra <i>Venturino Enrica</i>
Lauria Marco	Presidente									
Cena Celestina	Componente									
Maggio Aldo	Componente									
Sig.ra <i>Di Mattia Chiara</i>										
Sig.ra <i>Toffali Maria</i>										
Sig.ra <i>Venturino Enrica</i>										
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso									
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto									

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	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 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO approvato con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 11 del 11.04.2024
		All'interno del PIAO approvato con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 11 del 11.04.2024, attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si è confermata la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 10.05.2022 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
	L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1/2024 del 10/04/2024. La Relazione della Performance relativa all'anno 2024 verrà validata in fase di consuntivazione.	
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 254 del 06.11.2024, il Direttore Generale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022

alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 35.747,12, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 6.866,24

Viene ripreso il testo del CCDI normativo 2023/2025 sottoscritto in data 21.12.2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance organizzativa:

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente.
3. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso.
4. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
5. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%.
6. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione risulterà uguale o superiore al 60%.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

2. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 10.299,37

Viene ripreso il testo del CCDI normativo 2023/2025 sottoscritto in data 21.12.2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. *La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del Direttore, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*
2. *La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.*
3. *Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.*
4. *Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*
5. *Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.*
6. *Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
7. *Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.*
8. *Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.*
9. *Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.*
10. *Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:*
 - *Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;*
 - *Valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;*
 - *Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.*
11. *Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% in proporzione al premio base ottenuto.*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
2. *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
3. *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	23.330,05
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.417,07
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	35.747,12
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.866,24
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	10.299,37
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	17.165,61
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	52.912,73

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risulta attualmente in vigore il CCDI 2023/2025, sottoscritto in data 21.12.2023, che è l'ultimo CCDI con contenuti di carattere normativo definitivamente approvato dall'ente, in coerenza con le disposizioni di cui al CCNL 2019/2021.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2019 con il supporto del Nucleo di Valutazione è stata predisposta una nuova metodologia di valutazione coerente con le disposizioni del D.lgs 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n.74/2019; tale nuova metodologia è stata approvata dal CdA con Delibera n. 27 del 25.06.2019.

Con il CCDI 2019/2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2024 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance individuale sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuovi differenziali stipendiali, oltre a tutto quanto previsto nel CCNL.

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.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 11 del 11.04.2024 il Consiglio di amministrazione ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 1/2024.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio di amministrazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

. Per l'anno 2022 il CdA ha approvato 8 obiettivi strategici dal titolo:

Obiettivi 2024
Applicazione del nuovo CCNL Enti Locali 2019-2021
Riorganizzazione Uffici e Servizi consortili (obiettivo biennale 2024-2025)
Attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità (obiettivo biennale 2024-2025)
Implementazione sportello "pronta presa in carico" (obiettivo biennale 2023-2024)
Revisione sito istituzionale (obiettivo biennale 2023-2024)
Completamento processo di digitalizzazione e dematerializzazione (obiettivo biennale 2024/2025)
Rispetto dei tempi di pagamento

Si rimanda al predetto piano per una descrizione completa del contenuto degli obiettivi sopra riportati.

Il Consiglio di amministrazione in particolare, con Delibera n. 30 del 05.11.2024 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della/del Consiglio di amministrazione n. 11 del 11.04.2024 e riportati più sopra.

L'importo previsto è pari a € 4.654,31 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 2.134,99. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della/del Consiglio di amministrazione n. 11 del 11.04.2024 e riportati più sopra.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 841,49 ;

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

Nessun'altra informazione

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:

- Delibera n. 30 del 05.11.2024 di indirizzo del Consiglio di amministrazione alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata e al Direttore per la costituzione del Fondo 2024 parte variabile
- Determina n. 254 06.11.2024 del Direttore Generale di costituzione del Fondo 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 16.11.2022, 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. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	62.629,55
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.302,09
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	2.000,00
Totale incrementi stabili (a)	6.302,09
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	68.931,64
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	962,78
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.913,60
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.859,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	734,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	7.239,59

Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	12.709,47
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	81.641,11

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	4.654,31
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	2.134,99
Totale voci variabili sottoposte al limite	6.789,30
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	841,49
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.925,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	2.766,49
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.555,79

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	32.499,50
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.784,67

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'	38.284,17

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 DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	38.284,17
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2015).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024 pari a € 5.784,67.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio

2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

Il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, rimane tuttora in vigore, in quanto le disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") non sono applicabili alle forme associative.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo dell'anno.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 35.436,78, mentre per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 37.436,77.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono gli importi di cui all'art. 67 comma 2 lett .a) CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. B) CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. D) CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022 e le economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	81.641,11
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	38.284,17
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	43.356,94
TOTALE Risorse variabili (C)	9.555,79
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	9.555,79
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	52.912,73

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 a ammontano ad un totale di € 1.306,26, gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 12.417,07.

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 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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 n. 254 del 06.11.2024 il Direttore Generale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2024
	Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.417,07
Totale utilizzo risorse stabili	35.747,12
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	35.747,12

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente):

COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE STORICA - TABELLARE CCNL 16.11.2022			
posizione GIURIDICA	posizione economica	INSERIRE QUI num. dipend.	tot costo per singola categoria economica
A	a2	0,00	€ -00
	a3	0,00	€ -00
	a4	0,00	€ -00
	a5	0,00	€ -00
	a6	0,00	€ -00
B1	b2	0,00	€ -00
	b3	0,00	€ -00
	b4	1,00	€ 1.440,73
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	0,00	€ -00
B3 Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrate nei profili professionali della cat. B a cui si accedeva dalla posizione econ. B3	b3	0,00	€ -00
	b4	0,00	€ -00
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	0,00	€ -00
C	c2	2,00	€ 1.069,71
	c3	0,00	€ -00
	c4	1,00	€ 1.904,76

	c5	1,00	€ 2.813,34
	c6	1,00	€ 3.533,97
D1	d2	4,00	€ 4.747,69
	d3	0,00	€ -00
	d4 (da d3 giuridico)	1,00	1188,395
	d5	0,00	€ -00
	d6	0,00	€ -00
	d7	0,00	€ -00
D3	d3	1,83	€ 6.631,47
	d4	0,00	€ -00
	d5	0,00	€ -00
	d6	0,00	€ -00
	d7	0,00	€ -00
TOT. GENERALE COSTO PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE		12,83	€ 23.330,05

Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. D a cui si accedeva dalla posizione econ. D3.

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

categoria	quota derivante dalle risorse del fondo		indennità complessiva dal 31.12.03 (4)	secondo ANCI indennità nell'utilizzo 2004
	dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)		
D	7,95	39,00	51,90	€ 8.445,37
C	7,01	34,45	45,80	€ 3.318,46
B	6,00	29,58	39,31	€ 653,25
A	4,93	24,38	32,40	€ -
			totali	€ 12.417,07

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2024
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.866,24
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	10.299,37
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	17.165,61

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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)	35.747,12	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	17.165,61	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	52.912,73	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 a) ammontano ad un totale di € 1.306,26, gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 12.417,07.

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 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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 € 35.747,12 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 43.356,94.

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. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

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

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

I compensi da attribuire saranno da individuare sulla base del periodico processo di valutazione a cura del Direttore e delle P.O., che saranno chiamati a valutare il concorso della persona valutata al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione diviene quindi l'osservazione dell'apicale sulla modalità con cui il dipendente concorre a raggiungere gli obiettivi. Tale valutazione ha però due premesse:

1. la premialità si realizza esclusivamente se sussiste un apprezzabile risultato aggiuntivo rispetto al risultato atteso dalla normale attività lavorativa;
2. la seconda condizione di premessa è legata all'attribuzione di una premialità a consuntivo determinata attraverso l'attestazione del Nucleo di valutazione del raggiungimento o meno di obiettivi definiti nel piano della performance, che, all'inizio dell'anno, individua i valori attesi apprezzabili e le risorse coinvolte.

Sinteticamente viene riportata la modalità di attribuzione degli incentivi di performance individuale:

Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente, individuando un budget pro-capite.

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 3 lavoratori che hanno riportato le valutazioni più elevate, purché comprese tra 95 e 100.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazioni	% Premio effettivo di produttività
Valutazione < 60%	0%
60% < Valutazione <= 94,99%	distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
Valutazioni >95%	100% del budget individuale

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all' 80% in proporzione al premio base ottenuto.

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali.

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	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	62.629,55	62.629,55		
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.302,09	4.302,09		
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	2.000,00	2.000,00		
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	962,78	962,78		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	1.913,60	1.913,60		

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	1.859,00	1.859,00		
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	734,50	734,50		
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	7.239,59	5.568,92		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	68.931,64	68.931,64		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	81.641,11	79.970,44		
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	4.654,31	4.654,31		
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	2.134,99	2.134,99		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	0,00	3.718,00		
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	841,49	841,49		
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.925,00	2.091,40		
Totale risorse variabili	9.555,79	13.440,19		
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.784,67	5.784,67		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00		
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	-	-
Altre decurtazioni del fondo	32.499,50	32.499,50	-	-
Totale decurtazioni del fondo	38.284,17	38.284,17	-	-

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	81.641,11	79.970,44	
Risorse variabili	9.555,79	13.440,19	
Altre decurtazioni	38.284,17	38.284,17	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	52.912,73	55.126,46	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	23.330,05	22.267,50	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.417,07	11.836,70	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	35.747,12	34.104,20	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.866,24	14.715,58	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	10.299,37	6.306,68	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	17.165,61	21.022,26	
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	35.747,12	34.104,20	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	17.165,61	21.022,26	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	52.912,73	55.126,46	

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 programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024;

b) **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)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente, con esigibilità 2024;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al capitolo 2920 del bilancio 2024/2026, con esigibilità 2025 e copertura da FPV.

Si attesta che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti (spesa storica 2008).

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

La costituzione del fondo per l'anno 2024, così come previsto dal D. Lgs. n. 75/2017, non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa che il fondo soggetto al limite per l'anno 2024, come quello del 2023, è pari ad € 37.436,77 e che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono gli importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, le economie del fondo dell'anno precedente e le economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS.

	ANNO 2016	ANNO 2024
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	35.436,78	37.436,77
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	32.499,50	32.945,26
Fondo Straordinario 2016	10.730,06	8.730,07
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	31.265,00	31.265,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	109.931,34	110.377,10
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		445,76
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

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 e che le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non vi sono a priori economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Qualora emergessero residui a consuntivo, saranno rinviati all'esercizio successivo.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante

dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 28 del 28.12.2023, esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 562 della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.

Tutte le somme relative al fondo risorse decentrate costituito con determinazione del Direttore n. 254 del 06.11.2024 sono imputate nel modo seguente:

capitoli di spesa per retribuzioni fisse al personale per progressioni 2024	€ 23.330,05
capitoli di spesa per retribuzioni fisse al personale per comparto 2024	€ 12.417,07
Capitolo 2920 (salario accessorio) anno 2025 per premi legati alla performance organizzativa e individuale (imputazione sulla base dell'esigibilità con copertura da FPV come da principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria punto 5.2)	€ 17.165,61
	€ 52.912,73

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, rimasta inalterata dall'anno 2000 fino al 2018, è stata ridotta in modo stabile, a partire dal 2019, dell'importo di € 2.000,00 e la differenza fatta confluire nel Fondo risorse decentrate ai sensi art. 67, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018. Pertanto il fondo straordinari assume un importo annuo pari a €. 8.730,07. Il fondo straordinari è stato impegnato al relativo capitolo di spesa con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 93 del 30.04.2024.

Gli importi come sopra determinati sono da considerarsi al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP); gli stessi trovano copertura negli stanziamenti dei capitoli di spesa ad essi destinati bilancio 2024/2026.

Si attesta inoltre che, oltre quanto più sopra illustrato, dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Chivasso, li 13.12.2024

***Il Direttore Generale
(LAURIA Dr. Marco)***

***Il Responsabile Servizio Finanziario e Personale
(CENA Dr.ssa Celestina)***