

**Contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL
21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE" ANNO 2022. PERSONALE NON DIRIGENTE.

(articolo 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 del M.E.F.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 06.10.2022 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Parte economica dall'01.01.2022 al 31.12.2022.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente - Direttore dell'Azienda – ing. Pierluigi Arcieri Componenti - Dirigente –avv. Vincenzo Pignatelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: Segreteria Regionale CGIL FP Carmen Sabbatella; Segreteria Regionale CISL FP Giovanni Sarli; Segreteria Regionale UIL FPL Giuseppe Verrastro Componenti RSU: Lotito Teodosio, , Lo Bianco Rocco, Coviello Paolo. Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione risorse decentrate per il finanziamento di diversi istituti contrattuali.
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? Sì in data _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano delle Performance è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 19 del 06.04.2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 4 del 24.01.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza. La effettiva erogazione dei compensi diretti a premiare il merito avverrà soltanto successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il merito, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.
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)

1) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Contesto normativo e contrattuale

Il CCDI 2022 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

A seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, gli istituti demandati alla contrattazione integrativa sono stati adeguati alle nuove disposizioni contrattuali.

L'allegato contratto contiene aspetti di solo natura economica, relativamente ai quali si sottolinea che l'applicazione della nuova regolamentazione degli istituti decentrati avverrà in complessiva invarianza della spesa, in quanto gli stessi istituti sono finanziati con il Fondo per il salario accessorio e che lo stesso è sottoposto alle limitazioni di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Il CCDI in parola disciplina le seguenti materie demandate alla contrattazione decentrata:

1) CRITERI, FATTISPECIE E VALORI DELLE INDENNITÀ'

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimate il relativo ristoro economico.

Le stesse, non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Sono riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione; l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza della dirigenza aziendale alla quale è affidata la gestione delle singole risorse umane assegnate.

Le indennità disciplinate dal CCDI, sulla base delle previsioni del contratto nazionale, sono:

- **INDENNITÀ' DI CONDIZIONI DI LAVORO:** sostituisce e raccoglie le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori. E' riconosciuta per attività lavorative nelle quali ricorrono una o più delle seguenti condizioni: indice di rischio, persistenza di oggettive condizioni di disagio che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono incidere sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, comunque diverse dalla generalità delle condizioni di lavoro, (attività ispettiva e manutentiva, (attività di front office, etc.);
- **INDENNITÀ' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ':** è riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B, C e D nella misura massima di € 3.000,00 annui.

2) **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:** avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. Sono attuate con cadenza periodica, stabilita in sede di contrattazione decentrata, in conformità alla normativa vigente in materia e nei limiti delle risorse a tale scopo destinate nella parte stabile del Fondo per le risorse decentrate. Partecipano al procedimento finalizzato all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti dell'Azienda assunti a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza giuridica della progressione ed in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, presso l'ATER, pari a 24 mesi. La valutazione assegnata ad ogni dipendente partecipante è costituita dalla media aritmetica delle valutazioni riportate nella individuale nel triennio precedente l'anno di attivazione della progressione stessa.

3) **PREMIALITÀ:** L'attribuzione dei premi correlati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione; i compensi sono effettivamente erogati soltanto successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009. La somma complessivamente destinata annualmente ai premi correlati alla performance del personale non dirigente viene ripartita attribuendo il 30% delle risorse disponibili alla performance organizzativa ed il restante 70% alla performance individuale.

In relazione alla costituzione del fondo 2022 si è tenuto conto delle disposizioni contenute:

- I. nell'articolo art. 67 co. 7 CCNL 2016-2018;
- II. nell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- ✓ il primo ha disposto che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, corrisposte a carico del bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 15 co.5 del CCNL 21.5.2018, debba comunque complessivamente avvenire nel rispetto dell'art. 23 co.2 del D. Lgs. n. 75/2017;
- ✓ il secondo ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio non possa superare l'importo determinato per l'anno 2016, abrogando le disposizioni contenute nell'articolo 1 comma 236 della Legge 208/2015 riferite alla proporzionale decurtazione per il personale cessato.

A) Il presente CCDI disciplina:

Articolo 1. Identificazione dell'oggetto del contratto.

Articolo 2 Identificazione del campo di applicazione

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate e concordano sull'integrazione delle risorse variabili di cui al comma 4, dell'articolo 67 del CCNL del 21.05.2018, nell'importo di € 88.306,00.

Articolo 4/5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo 6/7 Sono confermate alcune discipline precedenti

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Anno 2022 Importo
CCNL 21.05.2018	
Art. 68, comma 2, lett. b) – compensi per produttività organizzativa ed individuale	€ 102.756,19
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche orizzontali 2022	€ 12.494,82
Art. 68, comma 2, lett.e) – indennità per specifiche responsabilità – Categorie B-C-D (da risorse stabili)	€ 81.540,00
Art. 70, comma 1 – Indennità condizioni di lavoro	€ 9.600,00
Art. 68, comma 2, lett. g) – Incentivi funzioni tecniche, avvocatura	€ 450.000,00
Indennità di comparto	€ 20.360,52

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto decentrato integrativo non produce effetti abrogativi, né espliciti, né impliciti, in relazioni alle disposizioni contenute nella contrattazione decentrata pregressa.

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

Le modalità di corresponsione degli incentivi appaiono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel titolo III del D. Lgs 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017; in particolare l'Azienda individua, misura e valuta gli obiettivi che definiscono la propria performance organizzativa estendendoli, debitamente declinati, alle Unità di Direzione.

Il riconoscimento dei premi di performance, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Azienda, prevede che la misura delle premialità sia ripartita tra *valutazione delle competenze individuali* e *conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento*.

La valutazione delle competenze individuali prevede un complesso di criteri che, con differenti pesature proporzionali alle funzioni, consente di indagare molteplici aspetti dell'azione individuale, tra i quali il comportamento, le competenze, le attitudini e le capacità.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, a

partire dagli obiettivi operativi prefissati nell'annuale Piano della performance (per l'anno 2022 delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 19 del 06.04.2022), per arrivare agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e a tutti i dipendenti.

In linea di principio la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili è ispirata ai seguenti criteri:

- valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo, riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun lavoratore che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali.

L'incentivazione del personale, attraverso l'attribuzione di trattamenti economici variabili, è subordinata all'esito di rigorose procedure di valutazione delle attività e delle prestazioni (oggi performance). In particolare:

- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi;
- l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione, adottato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n.39 del 04.07.2019 con la quale è stato recepito, previa opportune modifiche, il "Sistema di Valutazione" della performance predisposto dalla Regione Basilicata, al fine di armonizzare per tutti gli enti regionali i diversi sistemi di premialità attualmente in uso;
- il fondo destinato al miglioramento dei servizi viene reso disponibile in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi. Le risorse sono dunque disponibili ed effettivamente erogate soltanto a consuntivo, a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, previa validazione del processo da parte dell'OIV Regionale.

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

Sono previste nuove PEO, per l'importo di € 12.494,82, relativamente all'annualità 2022.

Le progressioni economiche orizzontali sono state individuate, nel limite delle risorse disponibili, per una limitata quota di dipendenti secondo una logica selettiva, seguendo i criteri previsti dall'articolo 16 del CCNL del 21.05.2018.

I criteri di partecipazione alla graduatoria prevedono una soglia temporale ed una valutazione di ammissione; la graduatoria si realizza attraverso i valori conferiti alla valutazione individuale rilevata nel corso dell'ultimo triennio a cui si affiancano, come ulteriori criteri l'arricchimento e l'esperienza professionale.

Si evidenzia che, in sede di Delegazione Trattante del 21.12.2020, è stato approvato il "Regolamento sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie".

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

Le scelte negoziali sono indirizzate al riconoscimento, a favore del personale dipendente a tal riguardo interessato, di compensi di natura accessoria correlati al progressivo perfezionamento della qualità della prestazione individuale e di gruppo resa, alla crescita ed alla condivisione delle relative competenze professionali, il tutto nel contesto di un quadro generale organizzativo e strategico tendente alla precipua finalità del perseguimento di specifici obiettivi di miglioramento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi istituzionali.

Le risorse finanziarie che caratterizzano l'accordo integrativo in argomento sono, pertanto, da considerarsi assolutamente idonee al sostegno di dette finalità, sono calcolate con criteri di ragionevolezza e prudenza sulla base di trend storici stabili e sono collegate a risultati concreti e verificabili, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Azienda e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

Una quota significativa di risorse, pari a € 102.756,19, è destinata al finanziamento dell'incentivazione per produttività, quale primario compenso accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale. La definizione ed assegnazione dei citati obiettivi, dei relativi valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza mediante il Piano della Performance, quale documento in cui trova espressione l'unitarietà dell'Amministrazione e del suo ciclo di gestione della performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Relazione tecnico-finanziaria redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 del M.E.F.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il CCNL ha introdotto alcune importanti innovazioni rispetto alla precedente disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004, al fine di offrire a tutti gli enti del comparto regioni ed autonomie locali elementi di maggiore certezza sia nella costruzione corretta delle risorse locali sia per quanto riguarda le possibili destinazioni.

Pur mantenendo la distinzione tra “risorse fisse” e “risorse variabili”, nell'ambito della costituzione del fondo per le risorse decentrate, il CCNL (art. 67) provvede ad effettuare un riordino delle singole voci che lo compongono dando luogo, in particolare, alla previsione, a decorrere dall'anno 2018, di un unico importo consolidato pari al totale delle risorse stabili ex art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di revisione contabile, al netto delle risorse destinate nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative il cui finanziamento pertanto, anche negli Enti con personale di qualifica dirigenziale, diviene a carico del bilancio, fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019, le risorse stabili di cui al punto precedente sono incrementate di un importo fisso, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015.

Tali risorse sono, altresì, incrementate di un importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali “a regime” riconosciuti alle singole posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi contrattuali e confluiscono nel fondo dalla medesima data; sono inoltre confermate le altre possibilità di incremento delle risorse stabili (es.: RIA del personale cessato, che confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno, eventuali risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, incrementi stabili della dotazione organica, ecc.);

Sono sostanzialmente confermate le possibilità e le singole voci di incremento annuale delle risorse variabili del fondo, tra cui quelle destinate al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione; viene inoltre specificato che gli importi variabili (max 1,2% monte salari 1997 ed ex art. 15, comma 5) possono essere previsti solo nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di spesa di personale, mentre tutte le risorse variabili non possono essere previste negli enti strutturalmente deficitari, in pre-dissesto o in dissesto, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge che devono essere obbligatoriamente corrisposte.

La definizione del fondo è avvenuta in base a un percorso mirato di ricognizione analitica dei canali di finanziamento che concorrono a determinarne la relativa entità complessiva recependo, altresì, i significativi effetti delle discipline introdotte dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro susseguitisi nel tempo. In conformità, quindi, alle normative legislative e contrattuali vigenti in materia, con determinazione dell'Unità di Direzione “Gestione Patrimonio e Risorse” n. 157 del 25.07.2022 si è disposta la costituzione, per l'esercizio finanziario 2022, del “Fondo risorse decentrate 2022”, di cui all'art. 67 CCNL 21 maggio 2018, che risulta pertanto articolato come di seguito indicato.

Il fondo destinato agli incentivi della produttività ed al miglioramento dei servizi, in applicazione dei vigenti contratti collettivi nazionali del Comparto “Funzioni Locali”, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 304.416,58
Risorse variabili	€ 552.756,19
Totale risorse	€ 857.172,77

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART 67 COMMA 1 CCNL 21/05/2018)

RISORSE STABILI		
Art. 67/1	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (A)	€ 355.218,25
Art. 67/2	Incremento fondo non soggetto a limiti	
	a) Importo, su base annua, pari ad e 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	€ 3.494,40
	b) Importo differenziali PEO	€ 5.670,69
	TOTALE INCREMENTO RISORSE STABILI NON SOGGETTO A LIMITE (B)	€ 9.165,09
	Incremento fondo soggetto a limiti	
	c) RIA ed assegni ad personam personale cessato	€ 23.411,96
	INCREMENTO RISORSE STABILI NEI LIMITI (C)	€ 23.411,96
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI (A+ C)		€ 378.630,21

Sezione II – Risorse variabili

Stante il vincolo di finanza pubblica, previsto all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, di contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse decentrate entro il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, la quantificazione annuale della parte variabile di tali risorse, per il corrente esercizio, si è circoscritta: a) alle tipologie per cui, secondo la prevalente giurisprudenza contabile (in particolare, la pronuncia n. 51/CONTR/2011 delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, in sede di controllo e le recenti Deliberazioni nn. 7-24/2017 della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, concernenti la configurazione, quali spese correnti e di funzionamento dell'Ente, delle risorse connesse all'esecuzione di attività tecniche di cui all'art. 113 d.lgs. n. 50/2016) non è previsto alcun limite, in termini di rispetto del sopra citato tetto di spesa; b) alle tipologie, la cui quantificazione comunque concorre al limite massimo.

Nel rispetto dei precitati vincoli, le risorse variabili sono così determinate:

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67/3, lett. d)	RIA cessati nell'anno parte variabile in dodicesimi	€ 2.644,79
Art. 67/3, lett. h)	Integrazione 1,2%	€ 18.306,00
Art. 67/3, lett. i)	Risorse per il conseguimento di obiettivi di Ente, anche di mantenimento (ex art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999)	€ 75.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (D)		€ 95.950,79
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
Art. 67/1	Economie fiondo parte stabile non utilizzate nell'anno precedente	€ -
Art. 67/2	Recupero incremento 83,20 (n. 3 unità) per il periodo 2019-2021	-€ 249,60
Art. 67/3, lett. e)	Economie fon do straordinario confluite	€ 7.055,00
Art. 67/3, lett. c)	Avvocatura	€ 300.000,00
	Incentivo funzioni tecniche	€ 150.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (E)		€ 456.805,40
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI (D + E)		€ 552.756,19

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 dispone: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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 è abrogato....omissis";

Non vengono operate decurtazioni poiché il fondo dell'annualità 2022 non supera quello del 2016, al netto degli incrementi previsti dal nuovo CCNL.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 304.416,58
Risorse variabili	€ 552.756,19
Totale risorse	€ 857.172,77
Decurtazione retribuzione di posizione e di risultato Posizioni Organizzative	€ 83.378,72
Risorse ex art. 67, comma 2 – lettere a) e b) – CCNL 21/05/2018 (Fuori dal limite)	€ 9.165,09

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

Non vengono specificamente regolate dal contratto integrativo in esame risorse finanziarie pari a € 200.781,76, quale importo quest'ultimo complessivamente destinato al finanziamento degli istituti contrattuali che richiedono pagamenti stabili o per i quali non sono previsti margini di decisione negoziale, come di seguito indicati:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 20.360,52
Progressioni orizzontali storiche	€ 170.921,24
Progressioni orizzontali 2021	€ 9.500,00
TOTALE	€ 200.781,56

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme, per complessivi € 656.391,01 così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressione Economica Orizzontale 2022	€ 12.494,82
Produttività organizzativa e individuale (Performance)	€ 93.306,00
Incremento produttività da risorse variabili	€ 9.450,19

Indennità specifiche responsabilità personale Categoria B-C- D	€ 81.540,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 9.600,00
Incentivi per funzioni tecniche, ex art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	€ 150.000,00
Compensi professionali avvocatura	€ 300.000,00
TOTALE	€ 656.391,01

Confluiscono inoltre nelle risorse decentrate somme a destinazione vincolata per € 450.000,00 relative alle quote per gli incentivi alle funzioni tecniche ed all'avvocatura.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 200.781,56
Somme regolate dal contratto	€ 656.391,01

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili, ammontanti ad € 304.416,58, consentono di finanziarie integralmente tutti gli istituti aventi natura certa e continuativa.

In particolare, le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa riguardano le spese previste per: indennità di comparto, al netto di quella a carico del bilancio; progressioni orizzontali storiche e nuove; indennità di responsabilità/professionalità; indennità di condizioni di lavoro (ex rischio, disagio, maneggio valori). Le risorse stabili garantiscono la copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sopra specificate.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente dall'Amministratore Unico in virtù del Piano della Performance.

Il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici risulta garantito dal già richiamato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance il quale subordina l'erogazione degli incentivi economici, nello specifico la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e il trattamento accessorio per la performance organizzativa ed individuale relativamente al restante personale non dirigenziale, all'esito di una valutazione effettuata dai dirigenti, previa validazione del processo da parte dell'Autorità regionale per la Valutazione e il Merito (OIV).

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il principio di selettività viene assicurato con l'applicazione dei criteri sopra descritti ed in virtù del vigente regolamento in materia.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2022

COSTITUZIONE DEL FONDO	FONDO 2022
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Risorse storiche	
Unico importo consolidato (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1)	€ 355.218,25
Incrementi contrattuali	
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 - lett. a) <i>non soggetto al limite</i>	€ 3.494,40
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 - lett. b) <i>non soggetto al limite</i>	€ 5.670,69
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 - lett. c)	€ 23.411,96
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità nei limiti	€ 378.630,21
Incremento non soggetto a limiti	€ 9.165,09
<i>Risorse variabili</i>	
Poste variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 - lett. d)	€ 2.644,79
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 - lett. h)	€ 18.306,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 -lett. i)	€ 75.000,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 -lett. e)	€ 7.055,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 -lett. c) avvocatura-funzioni tecniche	€ 450.000,00
CCNL 21/05/2018 art. 68 (ultimo capoverso)	
CCNL 21/05/2018 art. 67, c. 2 (<i>Recupero incremento € 83,20 periodo 2019-2021</i>)	€ 249,60 -
Totale risorse variabili	€ 552.756,19

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione dell'utilizzo del Fondo Anno 2022 .

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	FONDO 2022
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 20.360,52
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	€ 180.421,24
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 200.781,76
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ CATEGORIE B - C -D	€ 81.540,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (EX RISCHIO, DISAGIO, MANEGGIO VALORI)	€ 9.600,00
PRODUTTIVITÀ ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	€ 93.306,00
INCREMENTO PRODUTTIVITA' DA RISORSE VARIABILI	€ 9.450,19
INCENTIVO PROGETTAZIONE E FUNZIONI TECNICHE	€ 150.000,00
INCENTIVO FUNZIONI AVVOCATURA	€ 300.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022	€ 12.494,82
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 656.391,01

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

Le risorse decentrate in argomento risultano allocate in bilancio in coerenza con il quadro normativo a tal fine delineato dalle disposizioni legislative e contrattuali in vigore.

In particolare, dette risorse decentrate trovano capienza al seguente capitolo di spesa del bilancio di previsione del 2020, adottato con delibera dell'Amministratore Unico n. 26 del 02.025.2022 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 296 del 26.05.2022, con la quale, ai sensi dell'art. 18, comma 9, della L.R. 14.07.2006, n. 11, è stato formalizzato l'esito positivo del controllo di legittimità e di merito sul Bilancio di Previsione 2022 e pluriennale 2022-2024: Capitolo 11020006; Descrizione: Fondo decentrato; Importo 560.000,00.

Fanno eccezione le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche che trovano copertura negli stanziamenti relativi alle opere pubbliche a cui si riferiscono, nonché quelle relative all'avvocatura.

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Pignatelli

li, 10.10.2022

(