

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO , AI SENSI  
DEGLI ARTT. 7 E 8 DEL CCNL 16/11/2022, DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELL'ATER DI POTENZA.  
PARTE NORMATIVA 2023-2025. ANNUALITA' ECONOMICA 2023.**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-  
FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO  
INTEGRATIVO.**

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

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa 09.11.2023</b> <b>Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica:                      Presidente: Direttore dell'Azienda;                      Componente: Dirigente U.D. "Gestione Patrimonio e Risorse".</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL.                      RSU ATER Potenza</p> <p>Firmatari della preintesa:                      Parte pubblica:                      - ing. Pierluigi Arcieri, Direttore ATER;                      - avv. Vincenzo Pignatelli, Dirigente U.D. "Gestione Patrimonio e Risorse".</p> <p>Soggetti sindacali:                      RSU: Lo Bianco Rocco, Coviello Paolo, Tomasiello Giuseppe.                      OO.SS. Territoriali:                      - FP CGIL Carrmen Sabatella;                      - CISL FP Giovanni Sarli;                      - UIL FPL Giuseppe Verrastro.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente dell'ATER di Potenza inquadrato nelle aree "Operatori Esperti", "Istruttori", "Funzionari ed E.Q.", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (full time e part time).
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principi e finalità</li> <li>2. Ambito di applicazione e durata del contratto</li> <li>3. Relazioni sindacali</li> <li>4. Nuovo sistema di classificazione</li> <li>5. Istituti collegati all'orario di lavoro: straordinario, banca delle ore</li> <li>6. Trattamento salario accessorio personale in part-time</li> <li>7. Trattamento economico rinveniente da utilizzo del fondo delle risorse decentrate: premi correlati alla performance organizzativa ed individuale; maggiorazione premio individuale, indennità di condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, progressioni economiche all'interno delle Aree.</li> </ol>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><b>E' stata richiesta la certificazione al Collegio dei revisori dei Conti dell'Ente</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>Sì, con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 31.05.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025</b></p> <p>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?</p> <p><b>Il programma è contenuto all'interno del PIAO, approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 31.05.2023.</b></p>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009. <b>Ancora no</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

## **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 2023 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. A seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, gli istituti demandati alla contrattazione integrativa sono stati adeguati alle nuove disposizioni contrattuali.

Il contratto decentrato allegato contiene aspetti normativi ed economici; relativamente a questi ultimi 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:

#### ◆ per la parte normativa:

- relazioni sindacali;
- nuovo sistema di classificazione;
- istituti collegati all'orario di lavoro: straordinario, banca delle ore;

#### ◆ per la parte economica

##### 1) CRITERI, FATTISPECIE E VALORI DELLE INDENNITA'

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti 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:

- **INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO:** maneggio valori
  - **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA':** è riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle ex i categoria B, C e D, oggi Aree, nella misura massima di € 4.000,00 annui.
- 2) **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE:** 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.

A) Il presente CCDI disciplina:

- Art. 1 Principi e finalità
- Art. 2 Oggetto e obbiettivi
- Art. 3 Ambito di applicazione
- Art. 4 Durata - Decorrenza - Tempi e procedure per la stipula
- Art. 5 Soggetti sindacali
- Art. 6 Relazioni sindacali
- Art. 7 Tempi e modalità di convocazione della Delegazione Trattante
- Art. 8 Modalità di gestione degli incontri
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art. 10 Interpretazione autentica
- Art. 11 Diritto di assemblea
- Art. 12 Diritto di affissione
- Art. 13 Nuovo sistema di classificazione
- Art. 14 Classificazione
- Art. 15 Orario di lavoro straordinario
- Art. 16 Banca delle ore
- Art. 17 Trattamento economico del personale con contratto a tempo indeterminato e in somministrazione
- Art. 18 Trattamento salario accessorio per rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 19 Disciplina dei buoni pasto
- Art. 20 Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili
- Art. 21 Destinazione (utilizzo) delle risorse decentrate disponibili
- Art. 22 Performance organizzativa e individuale
- Art. 23 Differenziazione del premio individuale
- Art. 24 Progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 25 Principi generali per l'attribuzione delle indennità
- Art. 26 Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 27 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 28 Correlazione tra indennità di risultato e compensi aggiuntivi
- Art. 29 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- Art. 30 Disposizioni transitorie

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dell'art. 21 del CCDI, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Quota indennità di comparto a carico del fondo	€ 21.524,34
Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche (fino al 31.12.2022)	€ 175.000,00
Progressione Economica Orizzontale Anno 2023 – Differenziali stipendiali ( <i>da attribuire</i> )	€ 18.650,00
Quota di risorse per differenziali da B3a B1 e da D3 a D1 (dal 01.04.2022)	€ 11.703,22
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 21.065,53
Premi correlati alla performance individuale	€ 49.152,89
Indennità di condizioni di lavoro (maneggio valori)	€ 336,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 102.055,73

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche, avvocatura)	€ 200.000,00
Differenziazione del premio individuale	€ 2.362,85

### 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 progressiva.

### 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, oggi Differenziali Stipendiali, per l'importo di € 18.650,00, relativamente all'annualità 2023.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali si realizza, nel limite delle risorse disponibili, per una limitata quota di dipendenti secondo una logica selettiva, seguendo i criteri previsti dall'articolo 14 del CCNL del 16.11.2022.

I criteri di partecipazione alla selezione 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'esperienza professionale, i processi formativi ed i titoli di studio.

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 € 70.218,42, 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, contenuto all'interno del PIAO, quale documento in cui trova espressione l'unitarietà dell'Amministrazione e del suo ciclo di gestione della performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**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 ANNO 2023 per la contrattazione integrativa**

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 susseguirsi nel tempo. In conformità, quindi, alle normative legislative e contrattuali vigenti in materia.

Con determinazione dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" n. 151 del 27.09.2023 si è disposta la costituzione, per l'esercizio finanziario 2023, del "Fondo risorse decentrate", di cui all'art. 79 CCNL 16 novembre 2022 e nei limiti di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017.

Nelle risorse decentrate 2023 sono stati inseriti gli importi relativi agli incrementi previsti dal CCNL 2019-2021 e, precisamente:

- € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.01.2021 a valere per l'anno 2023 ed una tantum per gli anni 2021 e 2022;
- l'ammontare del differenziale delle posizioni economiche rispetto alle posizioni iniziali di cui all'art. 76;
- le risorse già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a decorrere dal 1° aprile 20213;
- lo 0,22% del monte salari 2018, esclusa la dirigenza.

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

**Risorse storiche consolidate**

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<b>CCNL 21.05.2018 – ART. 67, COMMA 1</b> Unico importo consolidato ATER relativo all'anno 2017	€ 355.218,25

**Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<b>CCNL 21.05.2018 – ART. 67, COMMA 2, LETT. A)</b> Incremento di € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 (n. 42 dipendenti)	€ 3.494,40
<b>CCNL 16.11.2022 – ART. 79, COMMA 1, LETT. B)</b> Incremento di € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (n. 39 dipendenti)	€ 3.295,50
<b>TOTALE RISORSE</b>	€ 6.789,90

**Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<b>CCNL 21.05.2018 – ART. 67, COMMA 2, LETT. B)</b> Incrementi del differenziale delle posizioni economiche iniziali di cui all'art. 64 CCNL (calcolo a regime anno intero)	€ 5.670,69

<b>CCNL 21.05.2018 – ART. 67, COMMA 2, LETT. C)</b> Importo RIA ed assegni ad personam relativi al personale cessato dal servizio	€ 25.877,02
<b>CCNL 16.11.2022 – ART. 79, COMMA 1, LETT. D)</b> Incrementi del differenziale delle posizioni economiche iniziali di cui all'art. 76 CCNL (calcolo a regime anno intero)	€ 8.245,43
<b>CCNL 16.11.2022 – ART. 79, COMMA 1-BIS, LETT. D)</b> Incrementi del differenziale stipendiale delle posizioni economiche tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (calcolo dal 01.04.2023)	€ 11.703,22
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 51.676,36</b>

**RIEPILOGO RISORSE FISSE  
AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'**

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	€ 355.218,25
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	€ 6.789,90
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 51.676,36
<b>SOMMANO</b>	<b>€ 413.684,51</b>
<b>DETRAZIONE IMPORTO DESTINATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ( art. 67 CCNL 2016-2018)</b>	<b>€ 83.378,72</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 330.305,79</b>

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:

<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		
<b>CCNL 21.05.2018</b>		
Art. 67/3, lett. d)	RIA cessati nell'anno parte variabile in dodicesimi	€ 823,94
<b>CCNL 16.11.2022</b>		
Art. 79/2, lett. c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	€ 50.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (A)</b>		<b>€ 50.823,94</b>



<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		
<b>CCNL 16.11.2022</b>		
Art. 79/2, lett. d)	Economie fiondo parte stabile non utilizzate nell'anno precedente	€ 7.055,00
Art.79/3	Importo pari allo 0,22% del monte salari 2018, esclusa la quota dirigenza	€ 2.840,35
Art. 79/5	Una tantum di € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 a valere per gli anni 2021 e 2022	€ 6.591,00
Art. 80/3	Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti	€ 4.234,48
Art.80/2, lett. g) [art. 67/3, lett. c) CCNL 21.05.2018]	Avvocatura	€ 160.000,00
	Incentivo funzioni tecniche	€ 40.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (B)</b>		<b>€ 220.720,83</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI (A + B)</b>		<b>€ 271.544,77</b>

### 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 fono dell'annualità 2023 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 (Totale Mod 1, Sez. 1)	<b>€ 330.305,79</b>
Risorse variabili (Totale Mod 1, Sez. 2)	<b>€ 271.544,77</b>
<b>Totale risorse</b>	<b>€ 601.850,56</b>

Il totale delle risorse stabili, pari ad € 330.305,79, è costituito da risorse soggette al tetto e risorse fuori dai limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come di seguito specificato:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<b><i>Risorse stabili soggette al tetto ex art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017</i></b>	
<b>CCNL 21.05.2018, art. 67, comma 1</b> Importo unico consolidato, al netto delle risorse destinate alle PO (€ 83.378,72)	<b>€ 271.839,53</b>
<b>CCNL 21.05.2018, art. 67, comma 2, lett. c)</b> Incrementi per RIA cessati	<b>€ 25.877,02</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE BAL TETTO</b>	<b>€ 297.716,55</b>

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<b>Risorse stabili NON soggette al tetto ex art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017</b>	
<b>A) CCNL 21.05.2018, art. 67, comma 1, lett. a)</b> Incrementi di € 83,20 per personale in servizio al 31.12.2015	€ 3.494,40
<b>B) CCNL 21.05.2018, art. 67, comma 2, lett. b)</b> Incrementi differenziali delle posizioni economiche iniziali	€ 5.670,69
<b>C) CCNL 16.11.2022, art. 79, comma 1, lett. b)</b> Incremento di € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 ( n. 39 dipendenti, esclusa la dirigenza)	€ 3.295,50
<b>D) CCNL 21.05.2018, art. 79, comma 1, lett. d)</b> Incrementi differenziali delle posizioni economiche iniziali dui all'art. 76 CCNL	€ 8.425,43
<b>E) CCNL 21.05.2018, art. 79, comma 1-bis</b> Incrementi differenziali stipendiali delle posizioni economiche B3-B1 e D3 D1 (calcolo dal 01.04.2023)	€ 11.703,22
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE BAL TETTO</b>	€ 32.589,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	€ 330.305,79

Le risorse stabili inserite nel fondo 2023, pari ad € 32.589,24, non rientrano nel tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per le seguenti motivazioni:

- A) - € 3.494,40

Incrementi contrattuali esclusi dal tetto ai sensi del D.L. 14.12.2018 n. 135, art. 11;

- B) - € 5.670,69

Incrementi differenziali delle posizioni economiche rispetto alle posizioni iniziali e quali incrementi contrattuali non assoggettati ai limiti previsti dalle vigenti norme, come sancito dalla Corte dei Conti con Deliberazione n. 19/Sez. Aut./218 del 18.10.2018 e art. 11 D.L. n. 135/2018;

- C), D), E)

Incrementi per espressa previsione contrattuale.

Anche il totale delle risorse variabili, pari ad € 271.544,77, è costituito da risorse soggette al tetto e risorse fuori dai limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come di seguito specificato:

<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		
<b>CCNL 21.05.2018</b>		
Art. 67/3, lett. d)	RIA cessati nell'anno parte variabile in dodicesimi	€ 823,94
<b>CCNL 16.11.2022</b>		
Art. 79/2, lett. c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	€ 50.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (A)</b>		€ 50.823,94
<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		
<b>CCNL 16.11.2022</b>		
A) Art. 79/2, lett. d)	Economie fiondo parte stabile non utilizzate nell'anno precedente	€ 7.055,00
B) Art.79/3	Importo pari allo 0,22% del monte salari 2018, esclusa la quota dirigenza	€ 2.840,35
C) Art. 79/5	Una tantum di € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 a valere per gli anni 2021 e 2022	€ 6.591,00

D) Art. 80/3	Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti	€ 4.234,48
E) Art.80/2, lett. g) [art. 67/3, lett. c) CCNL 21.05.2018]	Avvocatura	€ 160.000,00
	Incentivo funzioni tecniche	€ 40.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (B)</b>		<b>€ 220.720,83</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI (A + B)</b>		<b>€ 271.544,77</b>

Le risorse variabili inserite nel fondo 2023, pari ad € 271.544,77, non rientrano nel suddetto tetto per le seguenti motivazioni:

- A) - € 7.055,00

Vedasi parere n. 257831 della Ragioneria Generale Dello Stato, quali incrementi non assoggettati al limite, come sancito dalla Corte dei Conti con deliberazione n. 19/Sez. Aut./218 del 18.10.2018;

- B) - € 2.840,35

Previsione contrattuale;

- C) - € 6.591,00

Incrementi esclusi in applicazione del D.L. 14.12.2018 n. 135, art. 11;

- D) - € 4.234,28

Vedasi parere n. 257831 della Ragioneria Generale Dello Stato.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2023 risulta rispettato.

E' stato assicurato, come di seguito indicato, il rispetto di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali (*la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017*):

Risorse stabili soggette al tetto	€ 297.716,55	
Risorse variabili soggette al tetto	€ 50.823,94	
Risorse stabili destinate a posizione e risultato EQ (ex PO)	€ 83.378,72	
<b>Risorse fondo 2023</b>	<b>€ 431.919,21</b>	
<b>Limite max risorse complessive, ex art. 79 c. 6, CCNL 16.11.2022(Fondo 2017)</b>		<b>€ 474.618,25</b>
<b>Verifica limite fondo – Decurtazioni da apportare</b>		<b>€ 0</b>

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 € 208.227,56, 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 quota a carico del fondo	€ 21.524,34
Progressioni orizzontali storiche fino al 2022	€ 175.000,24
Differenziali stipendiali da B3 a B1 e da D3 a D1	€ 11.723,22
<b>TOTALE</b>	<b>€ 208.227,56</b>

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme, per complessivi € 393.623,00 così suddivise:

		Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	Risorse TOTALI
A	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022)		€ 21.065,53	€ 21.065,53
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80 c.2 lett.b) CCNL 16.11.2022)	€ 1.036,50	€ 48.116,39	€ 49.152,89
	<b>Sommano Performance Organizzativa+Individuale</b>	€ 1.036,50	€ 69.181,92	€ 70.218,42
B	INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (Maneggio valori) (art.80 c.2 lett c) CCNL 16.11.2022)	€ 336,00		€ 336,00
C	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80 c.2 lett e) CCNL 16.11.2022)	€ 102.055,73		€ 102.055,73
D	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80 c.2 lett g) CCNL 16.11.2022)		Inc. Funzioni tecniche/ progettazione (€ 40.000,00)	€ 200.000,00
			Inc. avvocatura (€ 160.000,00)	
E	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art.80 c.2 lett J) CCNL 16.11.2022)	€ 18.650,00	€ 18.650,00	€ 18.650,00
F	DIFFERENZIALI DEL PREMIO INDIVIDUALE (art.81 CCNL 16.11.2022)	€ 2.362,85		€ 2.362,85
<b>TOTALE</b>		<b>€ 122.078,23</b>	<b>€ 271.544,77</b>	<b>€ 393.623,00</b>

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
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione collettiva (Totale Sezione I Modulo II)	€ 208.227,56
Totale destinazioni specificatamente regolate dal CI (Totale Sezione II Modulo II)	€ 393.623,00
Totale destinazioni ancora da regolare (Totale Sezione III Modulo II)	0,00

## 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 € 330.305,79, 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, progressioni economiche orizzontali storiche (fino al 2022); indennità di responsabilità; indennità di condizioni di lavoro (maneggio valori); differenziali stipendiali (ex PEO).

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, contenuto all'interno del PIAO.

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)

La selezione per la progressione economica all'interno della categoria avverrà sulla base dei criteri concordati con le parti sindacali, pertanto conosciute dal personale interessato, nonché coerenti con il principio di selettività previsto per le progressioni economiche.

## **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 2023**

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>FONDO 2023</b>	<b>FONDO 2022</b>	<b>Differenza 2023/2022 (+/-)</b>
<b>Risorse stabili</b>	€ 330.305,79	€ 304.416,58	+ € 25.889,21
<b>Risorse variabili</b>	€ 271.544,77	€ 552.756,19	- € 281.211,42
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 601.850,56</b>	<b>€ 857.172,77</b>	<b>- € 255.322,21</b>
<b>Posizioni Organizzative – Area E.Q.</b>	€ 83.378,72	€ 83.378,72	===

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

RISORSE STABILI	€ 330.305,79
RISORSE VARIABILI	€ 271.544,77
<b>TOTALE</b>	<b>€ 601.850,56</b>
di cui, RISORSE STABILI non utilizzabili	
Quota indennità di comparto a carico del fondo	€ 21.524,34
Risorse impegnate per finanziamento PEO storiche (fino al 31.12.2022)	€ 175.000,00
Quota di risorse per differenziali da B3a B1 e da D3 a D1 (dal 01.04.2022)	€ 11.703,22
<b>Totale destinazioni non contrattabili dal CI di riferimento</b>	<b>€ 208.227,56</b>

Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2023 risultano, pertanto, quantificate in **€ 393.623,00**, di cui stabili € 122.078,23 e variabili in € 271.544,77 e saranno impiegate come riportato di seguito:

	Risorse STABILI	Risorse VARIABILI	Risorse TOTALI	Incidenza %	
A	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80 c.2 lett.a) CCNL 16.11.2022)	€ 21.065,53	€ 21.065,53	30% del totale performance	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80 c.2 lett.b) CCNL 16.11.2022)	€ 1.036,50	€ 48.116,39	€ 49.152,89	70% del totale performance
	<b>Sommario Performance Organizzativa+Individuale</b>	€ 1.036,50	€ 69.181,92	€ 70.218,42	17,8 %
B	INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (Maneggio valori) (art.80 c.2 lett c) CCNL 16.11.2022)	€ 336,00		€ 336,00	0,1 %
C	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.80 c.2 lett e) CCNL 16.11.2022)	€ 102.055,73		€ 102.055,73	25,9 %
D	COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.80 c.2 lett g) CCNL 16.11.2022)	Inc. Funzioni tecniche/ progettazione (€ 40.000,00)	€ 200.000,00	50,8%	
		Inc. avvocatura (€ 160.000,00)			
E	DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art.80 c.2 lett J) CCNL 16.11.2022)	€ 18.650,00	€ 18.650,00	€ 18.650,00	4,7 %
F	DIFFERENZIALI DEL PREMIO INDIVIDUALE (art.81 CCNL 16.11.2022)	€ 2.362,85		€ 2.362,85	0,6%
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 122.078,23</b>	<b>€ 271.544,77</b>	<b>€ 393.623,00</b>	<b>100%</b>

#### **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

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 2023, adottato con delibera dell'Amministratore Unico n. 8 del 13.02.2023 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 157 del 21.03.2023, 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, 10.11.2023

(