

Consorzio Ambiente Dora Sangone

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 34 del 29.11.2022 di indirizzo *del* Consiglio di amministrazione alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 54 del 19.12.2022 del Responsabile del Servizio Personale di costituzione del Fondo 2022;

Valutata altresì la modificazione statutaria del consorzio che ha determinato la nascita del C.A.DO.S. Consorzio di Area Vasta, in riferimento ai seguenti atti istitutivi e di assegnazione nuove competenze:

- la L.R. n. 1/2018, come recentemente modificata dalla L.R. 4/2021 (recante "Norme in materia di gestione dei rifiuti e servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani"), ha previsto definitivamente la riorganizzazione dei Consorzi di bacino per la gestione dei rifiuti urbani in Consorzi di area vasta e delle Associazioni d'Ambito in Conferenza d'Ambito regionale riconoscendo al Consorzio C.A.DO.S. un ruolo centrale quale soggetto titolare degli affidamenti dei servizi di igiene urbana e unico soggetto abilitato, per legge, a procedere nelle fasi di affidamento e di organizzazione e controllo diretto dei servizi per il proprio territorio di competenza.
- con D.G.R. n. 20-4555 del 21/01/2022, ai fini della proposizione delle domande in adesione degli Avvisi PNRR M2C.1.111.1 del Ministero della Transizione Ecologica, la Regione Piemonte ha ribadito l'individuazione degli *Egato operativi* deputati a tali attività e per ciascuna Linea di intervento, confermando in capo ai Consorzi di Area Vasta la responsabilità degli interventi.

Richiamate le seguenti deliberazioni dell'Assemblea del Consorzio:

- n. 14 del 21 luglio 2021 ad oggetto: "Modifiche alla Legge Regionale 10 gennaio 2021 n. 1 con la quale si è provveduto alla riorganizzazione del Consorzio di bacino Consorzio Ambiente Dora Sangone in Consorzio di Area Vasta approvandone la Convenzione tra i Comune e lo Statuto;
- n. 23 del 14.12.2021, con la quale si è proceduto alla nomina dei componenti del Consiglio Di Amministrazione del Consorzio di Area Vasta C.A.DO.S. (siglabile Cda), in sostituzione della precedente Giunta consortile;
- n. 24 del 14.12.2021, con la quale si è proceduto alla nomina del Presidente del Consiglio Di Amministrazione del Consorzio di Area Vasta C.A.DO.S. (siglabile Cda);
- n. 3 del 1.3.2022, con la quale è stata modificata la tabella numerica al fine di adeguare il fabbisogno di personale alle nuove necessità funzionali del consorzio, passando da 8 dipendenti totali a 11, prevedendo altresì l'introduzione della figura di Direttore del Consorzio, nel rispetto delle indicazioni normative e statutarie.

Visti:

- la deliberazione dell'Assemblea n. 8 del 27.04.2022, esecutiva, relativa all'approvazione del "Budget di previsione 2022 e budget economico previsionale 2022-2024";
- la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 12 del 9.2.2022, esecutiva, relativa all'approvazione del Piano degli obiettivi unitamente al Piano della Performance 2022;
- la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 26 del 15.7.2022, esecutiva, relativa all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Richiamato l'art. 67 comma 5 lett. a), del CCNL 21.5.2018 che prevede di stanziare sulla parte stabile risorse "alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale" e che il numero di dipendenti in

servizio nel 2022 è superiore al numero dei dipendenti in servizio e della dotazione organica del precedente consorzio per n. 1 unità, pertanto, in attuazione dell'art. 67 c. 5 lett. a) CCNL, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 bis D.Lgs. 75/2017 devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito alla nascita del nuovo Consorzio e al reale aumento della dotazione organica. Si è altresì reso necessario adeguare anche il fondo straordinari con analogo calcolo.

Ritenuto a seguito della costituzione del nuovo Consorzio e del CCNL 2022 recentemente siglato, si ritiene di dare corso ad un riordino delle regole di organizzazione e gestione precedentemente emanate sulla base delle nuove disposizioni legislative e/o normative/contrattuali/organizzative, tale da costituire una guida operativa a servizio dei dipendenti, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa nei processi interni nonché in quelli offerti all'esterno

Richiamata la delibera del Consiglio di amministrazione n. 34 del 29.11.2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto *“Costituzione delegazione trattante di parte pubblica – fondo risorse decentrate personale non dirigente per l’anno 2022 – indirizzi per la costituzione parte variabile e per la contrattazione decentrata integrativa”*, con la quale Consiglio di Amministrazione ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse, in particolare ha previsto:

1) esprimere i seguenti indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile e variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno corrente:

- di confermare che con deliberazione dell'Assemblea del Consorzio n. 14/2021, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge Regionale 10 gennaio 2021 n. 1, si è provveduto alla riorganizzazione del Consorzio di bacino in Consorzio di Area Vasta approvandone nuova Convenzione tra i Comuni e nuovo Statuto, costituendo di fatto un nuovo Ente per tutto quanto sopra richiamato;

- di demandare la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile e variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, con applicazione di criteri basati sulle previsioni normative vigenti e sulla base delle interpretazioni prevalenti del valore medio di Enti simili (prendendo a riferimento altresì il Fondo del previgente Ente C.A.DO.S., oltre ad altri Enti), con applicazione proporzionale al numero dei dipendenti presenti in dotazione organica dell'Ente per l'anno corrente, e con l'applicazione riproporzionata degli adeguamenti introdotti dal CCNL 2022 siglato;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018, anche delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 4.200,00;

- di confermare la costituzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative, sulle base delle previsioni normative vigenti e sulla base delle interpretazioni prevalenti del valore medio di Enti simili (prendendo a riferimento altresì il fondo P.O. del previgente Ente C.A.DO.S., oltre ad altri Enti).

Richiamato il parere ARAN RAL061 - Orientamenti Applicativi che prevedeva quanto segue: *“Possono essere formulati suggerimenti e criteri per la costituzione del fondo ex art. 15 del CCNL dell’1.4.1999, per gli enti di nuova istituzione? Dobbiamo rilevare che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ha individuato una regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione. Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata. A tal fine riteniamo che un criterio guida possa essere individuato nell’art. 15, comma 5, del CCNL dell’1.4.1999, dove si afferma che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in “misura congrua”. Noi riteniamo che il caso dell’ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell’ente che incrementa la dotazione organica; infatti, il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale. Si tratta, allora, di dare un contenuto concreto al concetto di “congruo” per stabilire l’ammontare delle risorse del fondo. Per questa finalità siamo del parere che possa essere preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Questo valore,*

rapportato al numero dei dipendenti dell'ente di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 15. Sugeriamo, per evidenti motivi di opportunità, di verificare con le Organizzazioni sindacali la praticabilità del percorso che intendete sviluppare."

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 22.5.2018 che prevede "in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale" si inserisce l'importo di **€ 31.729,93**, in quanto l'Ente nell'anno 2022 ha incrementato la dotazione organica e ha effettuato le conseguenti assunzioni;

Tale valore è stato calcolato quale valore medio pro-capite delle risorse stabili relative al 2021 di 3 enti simili; l'ATO-R (A), COVAR-14 (B), CA.D.O.S. (C), e il moltiplicato per il numero attuali di dipendenti del Consorzio, pari a n.7:

	A	B	C	MEDIA 3 ENTI
Fondo stabile soggette e non soggette a limite	21.162,88 €	95.516,00 €	20.297,60 €	
Fondo variabile soggette a limite	8.350,00 €	12.000,00 €	0	
N. Dipendenti	5	18	5	
Media risorse stabili	4.232,58 €	5.306,44 €	4.059,52 €	4.532,85 €

Preso atto che:

è stato autorizzato l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sottoposte al limite dell'anno 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 e pertanto vengono stanziati:

- ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018, le somme per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, per un importo pari a **€ 5.452,22**;

Tali risorse sono destinate al finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2022 unitamente al Piano della Performance e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

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

Tale valore è stato calcolato quale valore medio pro-capite delle risorse stabili relative al 2021 dei 3 enti presi a riferimento, moltiplicato per il numero attuali di dipendenti del Consorzio, pari a n.7:

	A	B	C	MEDIA 3 ENTI	FONDO 2022
Fondo stabile soggette e non soggette a limite	21.162,88 €	95.516,00 €	20.297,60 €		
Fondo variabile soggette a limite	8.350,00 €	12.000,00 €	0		
N. Dipendenti	5	18	5		7
Media risorse stabili	1.670,00 €	666,67 €	0,00 €	778,89 €	5.452,22 €

Atteso che essendo l'Ente di nuova costituzione e non essendoci quindi un riferimento all'anno 2016 viene preso quale valore limite il medesimo valore del fondo 2022, fatto salvo la possibilità di incrementare tale valore qualora negli anni successivi si verificherà un aumento del personale presente rispetto al n.7 attuale occupando gli attuali n.11 posti previsti nella dotazione organica;

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. 67 del CCNL del 21.05.2018 e delle novità introdotto dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2022 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)	0,00
Incrementi stabili	
Art . 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018	31.729,93
Totale incrementi stabili (a)	31.729,93
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	31.729,93
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.372,02
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	1.372,02
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	33.101,95

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	5.452,22
Totale voci variabili sottoposte al limite	5.452,22
Risorse 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	422,50
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.	152,34
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.200,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	4.774,84
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.227,06

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

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

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	0,00

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 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 0,00.

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 20105. 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 è abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere

adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 37.182,15 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 37.182,15.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. c CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022 economie del fondo dell'anno precedente e 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)	33.101,95
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	33.101,95
TOTALE Risorse variabili (C)	10.227,06
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	10.227,06
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	43.329,01

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).

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 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 54 del 19.12.2022 il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	19.631,22
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.842,81
Totale utilizzo risorse stabili	22.474,03
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	22.474,03

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	307,9
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	14.477,08
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.070,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	20.854,98

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)	22.474,03	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	20.854,98	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	43.329,01	
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).

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 € 22.679,30 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 33.101,95.

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

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

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

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

- L'Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione puntuale di incentivi economici. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti
- Il premio di performance spettante a ciascun dipendente (performance organizzativa, performance individuale, retribuzione di posizione) è riproporzionato in funzione della presenza in servizio.

Le quote di incentivo vengono riproporzionate in base alle assenze complessive effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali di seguito definite:

- Fino a 20 giorni di assenza nessuna decurtazione
- da 21 a 40 giorni di assenza decurtazione 10%
- da 41 a 60 giorni di assenza decurtazione 20%
- da 61 a 90 giorni di assenza decurtazione 40%
- da 91 a 120 giorni di assenza decurtazione 60%
- oltre 121 giorni di assenza nessun premio di performance

Il mese è considerato convenzionalmente pari a 30 gg.

- Per il calcolo del budget individuale della performance si considera anche la seguente ponderazione in funzione dell'inquadramento professionale:

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
A-B	100
C	115
D	130

- I parametri per la valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi dei dipendenti sono i seguenti:

Dipendenti delle categorie A e B

1. Capacità professionale nell'esercizio dei compiti assegnati
2. Capacità di rispettare i tempi assegnati
3. Impegno e precisione nell'ambito delle istruzioni o direttive di massima impartite
4. Disponibilità alla collaborazione e al lavoro di squadra
5. Qualità del rapporto con i colleghi
6. Capacità di operare con orientamento all'utenza (esterna o interna)

Dipendenti delle categorie C

1. Capacità professionale e competenze nell'esercizio dei compiti assegnati
2. Capacità di ottimizzare il proprio tempo lavoro e di rispettare i tempi assegnati

3. Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni o direttive di massima impartite e capacità di adattamento ai mutamenti lavorativi
4. Disponibilità alla collaborazione e al lavoro di squadra, qualità del rapporto con i colleghi
5. Impegno e precisione dimostrati, grado di coinvolgimento e finalizzazione dei processi dell'Ente
6. Capacità di operare con orientamento all'utenza (esterna o interna)

Dipendenti delle categorie D

1. Capacità professionale e competenze nell'esercizio delle funzioni assegnate
2. Capacità di gestire le priorità e i tempi di lavoro
3. Capacità di organizzazione del lavoro, di coordinamento e di finalizzazione dei processi
4. Capacità di integrazione nel contesto dell'Ente
5. Capacità di gestire il cambiamento
6. Capacità di operare con orientamento all'utenza (esterna o interna)

Dipendenti Funzionari in Posizione Organizzativa

1. Capacità di aggiornare, incrementare e diversificare le proprie conoscenze per affrontare situazioni nuove
2. Capacità di operare nel rispetto delle regole (legislative, tecniche, organizzative) senza introdurre inutili formalismi
3. Capacità di programmazione, coordinamento e controllo attività
4. Capacità di gestione delle risorse umane: saper motivare, guidare, coordinare e valutare i collaboratori
5. Qualità delle relazioni personali con colleghi, collaboratori, utenti
6. Flessibilità e capacità di adattamento al variare del contesto
7. Capacità di collaborazione e integrazione nel contesto aziendale, autonomia e attitudini propositive
8. Capacità di rispettare i termini di conclusione dei procedimenti

Ogni singolo fattore è valutato da 1 a 100; successivamente si sommano e mediano i punteggi, ottenendo un punteggio complessivo da 1 a 100.

- La quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione è pari al 10%, arrotondabile all'unità superiore dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione
- media delle valutazioni nei tre anni precedenti
- maggior tempo decorrente dall'ultima maggiorazione
- anzianità di servizio presso il Consorzio

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la modalità definita nel CCDI 2022.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	0,00			
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018	31.729,93			
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.372,02			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	31.729,93			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	33.101,95			
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	5.452,22			
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 79 c. 5 e art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021	422,50			
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.	152,34			
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.200,00			
Totale risorse variabili	10.227,06			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	0,00	-	-	-

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	33.101,95			
Risorse variabili	10.227,06			
Altre decurtazioni	0,00			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	43.329,01			

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE	19.631,22			
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	2.842,81			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	22.474,03			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	307,9			
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.000,00			
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	14.477,08			
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.070,00			
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	20.854,98			
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0,00			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	22.474,03			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	20.854,98			
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	43.329,01			

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

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 2022;
- 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 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata nel bilancio 2022 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

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

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 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa 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 avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, art. 79 c. 1 lett. b

CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. c CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e 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 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.182,15	37.182,15
Indennità di Posizione e risultato PO	46.041,67	35.069,69
Fondo Straordinario 2016	8.175,35	8.175,35
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	91.399,17	80.427,19
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		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, pertanto l'ente risulta nella presente condizione: Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 27.04.2022 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.

Il totale del fondo come da determinazione n. 54 del 19.12.2022 trova copertura nelle risorse stanziare Budget 2022.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 8.175,35.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica - *sottoscritto digitalmente*