



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

### **ANNO 2022**

ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.Lgs 165/2001

redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato

opportunamente adattata alla luce delle nuove disposizioni introdotte con il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 e con il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Il 15/11/2022, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 21/05/2018, si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente relativo all'anno 2022 nell'ambito dei criteri già sottoscritti per il triennio 2019-2021 che si intendono ancora validi ed efficaci sino alla sottoscrizione del triennio normativo 2023-2025.

Infatti, nelle more della sottoscrizione del CCNL relativo al triennio 2021-2023, la cui sottoscrizione è avvenuta il giorno successivo, il 16 novembre 2022, si è proceduto alla sottoscrizione di un contratto "ponte" per la sola annualità economica 2022.

### ***Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi del 15/11/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1/1/2022-31/12/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale: presidente delegazione trattante Dirigente di Risorse finanziarie e Provveditorato, di Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato e di Anagrafe economica: componenti delegazione trattante
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP CISL FPS UIL FPL CSA RAL RSU

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP UIL FPL RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Torino con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale ad esclusione dei dirigenti
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo</li> </ul>
<b>Rispetto dell' iter - adempimenti procedurali 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>	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2022 rilasciato con verbale n. 4 dell'11 luglio 2022
	<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><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</b> Il piano relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione del 26.04.2022</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dalla L. 190/2012</b> Il piano relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione n. 63/2022</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</b> Sì, è un allegato del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009</b> E' stata validata la Relazione relativa all'anno 2021 approvata con deliberazione del 14.06.2022. La Relazione relativa all'anno 2022 sarà approvata entro giugno 2023.</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009<sup>1</sup></b> Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza, Performance del sito web istituzionale dell'Ente.</p> <p>Nb: i succitati documenti sono stati conglobati nel PIAO, adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L.113/2021 e approvato in prima applicazione con deliberazione del 27 giugno 2022</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

1 L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

## **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)**

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata (riportate tra parentesi quadre a fianco alla materia regolamentata)

L’ipotesi sottoscritta, nell’ambito del contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 9/12/2019, le cui previsioni vengono richiamate e confermate sino alla sottoscrizione del nuovo accordo decentrato integrativo applicando il principio della ultrattività delle norme attualmente in vigore nell’ente., disciplina solo per l’anno 2022 la seguente materia:

### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4, lettera a)]**

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, quindi, vengano ripartite in base ai criteri vigenti per il triennio 2019-2021, la cui validità viene prorogata a tutto il 2022, e in particolare:

- le risorse stabili vengono destinate
  - ✓ all’indennità di comparto, nell’ammontare necessario per il personale in servizio nell’anno 2022
  - ✓ alle progressioni economiche orizzontali da attribuire con decorrenza 1° gennaio 2022, per la restante cifra a cui si aggiungono le risorse stabili derivanti dalla riduzione stabile del fondo straordinario ai sensi dell’art. 4 del CCNL 1998-2001
- le risorse variabili vengono destinate
  - ✓ per compensare le specifiche responsabilità attribuite: nel limite massimo della cifra destinata nell’anno 2017 alla medesima finalità
  - ✓ per compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite sulla base dei criteri specificati nel presente accordo, nonché i compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): nel limite massimo dell’1,5% delle risorse variabili
  - ✓ per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale: la differenza tra l’ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti a cui si aggiungono le eventuali risorse stabili non utilizzate per l’indennità di comparto e le progressioni orizzontali e tutti i risparmi di pagamento dell’anno delle altre voci stabili e variabili.

### 2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (per noi Fondo risorse decentrate)

Il presente accordo, disciplina proprio le modalità di utilizzo del fondo non discostandosi dai principi già contrattati per il triennio 2019-2021 in base alle quali la ripartizione delle risorse che annualmente l’ente rende disponibili servono a garantire:

- la destinazione ai trattamenti economici di cui all’art. 68, comma 2, lettere dalla a) alla e), della parte prevalente delle risorse variabili con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigente di cui all’art. 67, comma 3 lettera c
- la destinazione alla performance individuale di risorse variabili nella misura necessaria per rispettare i criteri di cui all’articolo successivo in materia di suddivisione tra performance organizzativa e individuale
- adeguati compensi, nell’ambito di quanto previsto dal CCNL e dettagliato dal presente contratto integrativo, ai dipendenti che svolgono attività disagiate, particolarmente rischiose, che comportino maneggio valori, nonché ai dipendenti ai quali viene attribuita una specifica responsabilità in relazione all’attività svolta.

A fronte di tali principi e obiettivi, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene in base ai seguenti criteri:

- le risorse stabili vengono destinate

- ✓ all'indennità di comparto, nell'ammontare necessario per il personale in servizio nell'anno 2022
  - ✓ alle progressioni economiche orizzontali da attribuire con decorrenza 1° gennaio 2022, per la restante cifra a cui si aggiungono eventuali risorse stabili derivanti dalla riduzione stabile del fondo straordinario ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1998-2001
- le risorse variabili vengono destinate
- ✓ per compensare le specifiche responsabilità attribuite: nel limite massimo della cifra destinata nell'anno 2017 alla medesima finalità
  - ✓ per compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite sulla base dei criteri specificati nel presente accordo, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): nel limite massimo dell'1,5% delle risorse variabili
  - ✓ per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale: la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti a cui si aggiungono le eventuali risorse stabili non utilizzate per l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali e tutti i risparmi di pagamento dell'anno delle altre voci stabili e variabili.

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

Tali ipotesi, essendo un contratto "ponte" che disciplina solo l'annualità economica 2022, applica il principio della ultrattività delle norme attualmente in vigore nell'ente e pertanto non ha effetti abrogativi

### 2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritorietà e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Parte non pertinente con l'ipotesi sottoscritta.

### 2.5 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente con l'ipotesi sottoscritta.

### 2.6 Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente, la presente contrattazione integrativa è finalizzata a riconoscere, le progressioni orizzontali con decorrenza 1/1/2022 ai più meritevoli, garantire che alla incentivazione della performance individuale sia assegnato almeno il 30% della parte variabile del fondo operando una distinzione tra la incentivazione della performance individuale e quella organizzativa ed applicando una differenziazione nella performance individuale, in modo che una quota limitata di dipendenti riceva una incentivazione maggiore di almeno il 30% rispetto a quanto percepito mediamente da parte dei dipendenti che hanno avuto una valutazione positiva. Inoltre, sono state destinate le risorse necessarie per la erogazione delle altre indennità riconosciute.

In particolare, alle progressioni economiche sono destinate anche 20.000,00 euro derivanti dalla riduzione stabile del Fondo per lavoro straordinario come spiegato nella relazione tecnica che segue.

2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

In data 11 luglio 2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate per la contrattazione integrativa del personale non dirigente dell'anno 2022, sulla base della relazione tecnico-finanziaria predisposta in data 23 giugno 2022 alla quale si rimanda per tutte le parti già definite e non oggetto di integrazione in questa sede.

La successiva costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale non dirigente è stata effettuata con determinazione n. 140/A-SG del 14 luglio 2022 per l'importo complessivo di 1.794.751,51 euro, al lordo dell'integrazione stimata di quota parte degli introiti derivanti dalla verbalizzazione dei concorsi a premio e delle risorse aggiuntive discrezionali decisa dalla Giunta.

Successivamente la delegazione trattante di parte sindacale, in merito all'attribuzione di progressioni orizzontali, ha chiesto di valutare la possibilità di applicare l'art. 14 comma 3 CCNL 1.4.1999 e quindi di incrementare le risorse disponibili di parte stabile (ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. g) del CCNL 21 maggio 2018) attraverso una riduzione stabile del fondo destinato alla retribuzione del lavoro straordinario.

La Giunta, nel fornire le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione n. 177 del 25 ottobre 2022, informata della richiesta sindacale, ha stabilito che le trattative dovessero essere volte a *"valorizzare le competenze dei dipendenti attraverso l'attribuzione, ad una percentuale limitata di dipendenti, delle progressioni orizzontali nei limiti previsti dalla contrattazione nazionale e delle risorse stabili libere per tale finalità, valutando la possibilità di integrarle con importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 14 comma 3 CCNL 1998-2001, ad invarianza complessiva di risorse stanziato"*.

L'amministrazione, sulla base dei dati esaminati circa l'andamento dei risparmi di pagamento del Fondo per lavoro straordinario consuntivati negli ultimi dieci anni dal 2012 al 2021, ritiene di poter accogliere la richiesta sindacale di ridurre stabilmente il Fondo per lavoro straordinario di un importo di 20.000,00 euro con contestuale incremento del Fondo risorse decentrate di parte stabile del medesimo importo.

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 il quale ha riconosciuto degli aumenti stipendiali, a valere sulle risorse contrattuali nazionali, diversificati per posizione economica, come risultanti dalle tabelle allegate al CCNL, con le seguenti decorrenze: 1° gennaio 2019, 1° gennaio 2020 e 1° gennaio 2021.

Il fondo risorse decentrate 2022 deve pertanto essere adeguato ad incremento della parte stabile già a valere da tale anno con il computo e riallineamento dei differenziali di progressione economica orizzontale (PEO) tra le varie categorie conseguente agli incrementi a regime, a decorrere dal 1°1.2021, degli stipendi tabellari come risultanti dalla tabella E allegata al CCNL (art. 79 c. 1 lett. d). L'importo di tale adeguamento non è soggetto al Limite 2016 di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 in quanto derivante da beneficio contrattuale in base all'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022.

Di seguito vengono aggiornate le sole sezioni interessate dalle suddette modifiche con evidenziazione di ciò che è stato modificato in **colore verde**.

### **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da *certezza, stabilità e continuità* e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate in dettaglio dall'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a **1.004.592,54 euro**. Di tale importo complessivo, l'ammontare da assoggettare al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016") è pari a **911.021,35 euro**, in quanto l'ulteriore ammontare di **93.571,19 euro**, a titolo di incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 67 comma 2

- lettera a): incremento a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019 pari all'importo di 83,20 euro, su base annua, per il numero dei dipendenti destinatari del ccnl in servizio alla data del 31 dicembre 2015
- lettera b): incremento a regime dei differenziali delle progressioni economiche derivante dagli aumenti stipendiali disposti dal rinnovo contrattuale, valorizzato in conformità alle indicazioni Aran fornite al Comune di Rovigo tramite nota n. 11894 del 24 maggio 2018 nonché considerando il personale in servizio alle date di decorrenza degli incrementi con il criterio del *full time equivalent* in linea con le previsioni dell'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e delle indicazioni Unioncamere contenute nelle risposte alle FAQ sul nuovo CCNL 21.5.2018 aggiornate al 4 luglio 2018,

e dal rinnovo del CCNL 16.11.2022 di cui all'art. 79 comma 1

- lettera d): incremento a regime dei differenziali delle progressioni economiche derivante dagli aumenti stipendiali disposti dal rinnovo contrattuale a decorrere dal 1°1.2021, valorizzato in analogia a quanto avvenuto con il precedente rinnovo contrattuale e considerando il personale in servizio alle date di decorrenza degli incrementi con il criterio del *full time equivalent* in linea con le previsioni dell'art. 9 del D.Lgs 81/2015 e delle indicazioni fornite da Unioncamere in tal senso per il precedente CCNL 21.5.2018

non è assoggettabile al vincolo in esame, come stabilito dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.5.2018, dalla deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018 nonché dall'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12 in base al quale *"il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 D.Lgs 165/2001" nonché dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022.*

E' possibile suddividere le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL: risorse storiche consolidate, incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

#### - Risorse storiche consolidate

**Unico Importo Consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018): 834.144,15 euro certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti inizialmente con verbale n. 17 del 27 novembre 2018 e da ultimo con verbale n. 11 del 10 giugno 2019**

Si tratta di tutte le risorse decentrate stabili, aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità come indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017, soggette al limite 2016, costituite con determinazione n. 224/A-SG del 17 novembre 2017 come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 13 del 14 novembre 2017, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle Progressioni Economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22.01.2004, al lordo della decurtazione permanente anno 2014 di cui all'art. 1 comma 456 L. 147/2013 pari a -14.833,99 euro, ancora vigente, la quale, per espressa indicazione contenuta nella circolare RGS n. 15 del 16 maggio 2019 (conto annuale 2018), viene esposta separatamente nella sezione delle decurtazioni.

Tali risorse sono confluite nell'Unico Importo Consolidato, che rimane confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (273.000,00 euro come risultante dal contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità 2017 sottoscritto in data 19 dicembre 2017) nonché dell'importo utilizzato per incarichi di Alta Professionalità (10.750,00 euro).

Si precisa al riguardo che l'ammontare delle risorse di cui all'art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari 2001 esclusa la quota della dirigenza, ammontava in 14.884,47 euro, mentre l'importo effettivamente utilizzato nell'anno 2017 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di Alta Professionalità era pari a 10.750,00 euro. La differenza di 4.134,47 euro, pertanto, è rimasta acquisita nell'ambito dell'Unico Importo Consolidato, così come precisato anche dall'Aran con



parere CFL15 del 9 ottobre 2018. Il Fondo Posizioni Organizzative, invece, posto a carico del bilancio dell'Ente, quantificato con riferimento all'anno 2017 sulla base delle disposizioni del ccnl è pari a 283.750,00 euro (273.000,00+10.750,00=283.750,00 euro).

Si precisa inoltre che l'Unico Importo Consolidato (UIC) determinato come sopra illustrato:

- non comprende i differenziali delle progressioni economiche orizzontali relativi all'anno 2017 derivanti dal rinnovo contrattuale sottoscritto il 21 maggio 2018 (8.878,79 euro) in quanto tale incremento risulta essere in parte già compreso ed assorbito in quello riconosciuto con decorrenza 1° marzo 2018. Pertanto, onde evitare duplicazioni di importi ed in considerazione del fatto che lo stesso deve essere considerato escluso dal limite 2016 di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 sulla base della dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL, della deliberazione Corte Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018 nonché dall'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12, gli incrementi contrattuali riconosciuti a titolo di differenziali delle progressioni economiche orizzontali vengono esposti complessivamente tra gli incrementi stabili dell'anno 2018 di cui all'art. 67 comma 2 lett. b) del CCNL 21.5.2018;
- comprende l'importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli assegni ad personam non più corrisposto al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2017, compresa la quota di tredicesima mensilità (639,87 euro) valorizzato con il metodo del pro-rata per il periodo in cui non era più in servizio. Si fa presente, pertanto, che nell'incremento di natura stabile previsto all'art. 67 comma 2 lett. c) è stato considerato soltanto più l'importo a completamento del pro-rata su base annuale corrispondente al periodo in cui il personale nell'anno 2017 è stato in servizio;
- non comprende la decurtazione permanente dell'anno 2014 pari a -14.833,99 euro risultante dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, operata a valere sulle risorse fisse e continuative in linea con quanto espressamente precisato dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016, in quanto la stessa, per espressa indicazione contenuta nella circolare RGS n. 15 del 16 maggio 2019 (conto annuale 2018), viene esposta separatamente nella sezione delle decurtazioni.

unico importo consolidato anno 2003	781.566,61
incrementi di natura stabile derivanti dai rinnovi contrattuali di livello nazionale successivi all'anno 2003	167.525,71
ulteriori incrementi di natura stabile successivi all'anno 2003	168.801,83
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017</b>	<b>1.117.894,15</b>
decurtazione del Fondo Posizioni Organizzative con riferimento all'anno 2017 (finanziato a bilancio ai sensi dell'art. 15 c. 5 CCNL 21.05.2018)	-283.750,00
<b>TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	<b>834.144,15</b>

#### - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Si tratta di incrementi di natura stabile introdotti dal CCNL 21 maggio 2018 e dal nuovo CCNL 16.11.2022 e che, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL, della deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018 nonché dell'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12 nonché dell'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022, non sono assoggettabili al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016").

Tali incrementi ammontano per l'anno 2022 complessivamente a **93.571,19 euro**, e sono di seguito dettagliati:



<b>CCNL 21.05.2018</b> (periodo 2016-2018)		
Art. 67, c.2, lett. a)	Incremento annuo, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, di 83,20 euro per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31.12.2015. (€ 83,20 x 310 = 25.792,00 euro)	25.792,00
Art.67 c.2, lett. b)	Rideterminazione a regime dei differenziali progressioni economiche per incrementi stipendiali CCNL	29.208,45
<b>CCNL 16. 11.2022</b> (periodo 2019-2021)		
Art. 79, c. 1, lett. d)	Rideterminazione a regime dei differenziali progressioni economiche per incrementi stipendiali CCNL	38.570,74
<b>TOTALE INCREMENTI DI NATURA STABILE SUCCESSIVI AL 2017</b>		<b>93.571,19</b>

L'incremento previsto dall'art. 67 comma 2 lett. a), decorrente dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019, pari a 25.792,00 euro è stato quantificato riconoscendo l'importo di 83,20 euro su base annua per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015 computate per intero, in conformità alle indicazioni fornite dall'Aran al Comune di Zanica con nota n. 1650 del 27 febbraio 2019, indipendentemente dalla presenza in servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (83,20 x 310 dipendenti, esclusi i dirigenti, come risultanti dalla tabella 1 del Conto Annuale 2015=25.792,00).

Il CCNL 21.5.2018 ha riconosciuto, inoltre, sull'anno 2018 incrementi stipendiali, a valere sulle risorse contrattuali nazionali, diversificati per posizione economica nelle varie categorie, come risultanti dalle tabelle allegate al CCNL, con le seguenti decorrenze: 1° marzo 2018 e 1° aprile 2018 (con il conglobamento dell'indennità vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010) e con il conseguente incremento dei differenziali stipendiali per posizione economica orizzontale nella categoria (PEO) a carico del Fondo risorse decentrate.

Dall'anno 2019, l'importo dei differenziali delle progressioni economiche orizzontali determinati dagli incrementi stipendiali del nuovo CCNL, pari a 29.208,45 euro, da far confluire nel Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. b), è stato valorizzato a regime su 13 mensilità in conformità alle indicazioni Aran fornite al Comune di Rovigo tramite nota n. 11894 del 24 maggio 2018 nonché considerando il personale in servizio alle date di decorrenza degli incrementi con il criterio del *full time equivalent* sulla base dei riferimenti sopra richiamati.

Il CCNL 16.11.2022 ha riconosciuto, inoltre, incrementi stipendiali, a valere sulle risorse contrattuali nazionali, diversificati per posizione economica, come risultanti dalle tabelle allegate al CCNL, con le seguenti decorrenze: 1° gennaio 2019, 1° gennaio 2020 e 1° gennaio 2021, con la conseguente necessità di riallineamento dei differenziali stipendiali per posizione economica orizzontale nella categoria (PEO) ad incremento del Fondo risorse decentrate.

Per l'anno 2022, pertanto, il riallineamento dei differenziali delle progressioni economiche orizzontali (PEO) determinati dagli incrementi stipendiali del nuovo CCNL, pari a 38.570,74 euro, da far confluire nel Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. d), è stato valorizzato a regime su 13 mensilità in conformità alle indicazioni fornite dall'Aran con l'orientamento CFL174 del 30/11/2022, considerando le unità di personale in servizio a full time alla data di decorrenza degli incrementi a regime, pertanto 1°1.2021, senza cioè tenere conto della percentuale di part-time, incluso il personale comandato presso altri Enti (comandati-out) ed escluso il personale comandato presso l'Ente (comandati-in). Il prospetto di calcolo del riallineamento PEO con il nuovo CCNL è allegato alla presente relazione (Allegato 1).

Si precisa che, ai sensi dell'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022, tale incremento (art. 79 c. 1 lett. d)) non è assoggettabile al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016").

#### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Si tratta di ulteriori risorse di natura stabile che, a differenza delle voci precedenti, sono suscettibili di variazione annuale per effetto dell'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali. Di seguito si riporta con riferimento all'anno 2020 il dettaglio degli ulteriori

incrementi di natura stabile successivi al 2017 (anno di consolidamento dell'Unico Importo Consolidato), complessivamente ammontanti in **76.877,20 euro**:

<b>CCNL 21.5.2018 (periodo 2016-2018)</b>		
Art. 67 c. 2 lett. c)	Importo annuo della retribuzione individuale anzianità (RIA) e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno. anno 2017 = 5.625,87 euro (completamento del pro-rata dei cessati 2017); anno 2018 = 18.664,36 euro anno 2019 = 18.694,91 euro anno 2020 = 6.426,42 euro anno 2021 = 7.465,64 euro Totale = 56.877,20 euro	56.877,20
Art. 67 c. 2 lett. d)	Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 comma 3 D.Lgs 165/2001 (riassorbimento incrementi retributivi attribuiti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi).	-
Art. 67 c. 2 lett. e)	Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della L. 205/2017.	-
Art. 67 c. 2 lett. f)	(solo per Regioni) Importo corrispondenti agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,20% del monte salari annuo della stessa dirigenza.	-
Art. 67 c. 2 lett. g)	Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate.	20.000,00
Art. 67 c. 2 lett. h)	Risorse stanziate dagli enti alla componente stabile ai sensi del comma 5 lett a): incremento delle dotazioni organiche al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	-
<b>TOTALE</b>		<b>76.877,20</b>

L'alimentazione del fondo risorse decentrate di parte stabile ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 per l'importo di 20.000,00 euro viene deciso dall'amministrazione, a fronte della richiesta avanzata dalla delegazione trattante di parte sindacale, ad invarianza complessiva delle risorse stanziate mediante corrispondente stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

In particolare, la riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario è ammessa dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1° aprile 1999 il quale prevede che *"Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale"*.

Gli orientamenti Aran RAL060, RAL1462 e CFL46 hanno confermato che *"le risorse per il lavoro straordinario possono essere ridotte, in modo permanente, solo in presenza di un preventivo intervento di razionalizzazione e riorganizzazione dei servizi, idoneo a giustificare una stabile diminuzione delle risorse destinate al lavoro straordinario (art.14, comma 3, primo periodo)"* e che *"tale forma di riduzione non costituisce oggetto di contrattazione decentrata integrativa in quanto dipende da scelte organizzative dell'ente"*. Inoltre, con l'art. 67 comma 2 lett. g), *"il nuovo CCNL (21 maggio 2018) ha sostanzialmente affermato, come regola generale, l'esistenza di un vincolo di destinazione delle risorse derivanti dalla stabile riduzione delle risorse destinate allo straordinario a favore del Fondo risorse decentrate (parte stabile); quindi la riduzione stabile delle stesse è sì una scelta gestionale, non soggetta a contrattazione, ma la destinazione di tali risorse è disposta dal CCNL"*.

L'andamento dei risparmi del fondo per lavoro straordinario consuntivati negli ultimi dieci anni dal 2012 al 2021 evidenzia importi risparmiati sempre ampiamente superiori all'ammontare di

20.000,00 euro oggetto di richiesta sindacale, ascrivibile certamente ad un concorso di motivazioni quali:

- la consistente riduzione del personale in servizio a fronte della quale sono stati adottati dall'Ente interventi di riorganizzazione interna e di razionalizzazione dei servizi, ricorrendo in concreto a varie misure come la mobilità interna, la digitalizzazione, la revisione dei processi, ecc.
- l'adozione di nuove regole in materia di orario di lavoro volte ad aumentare la flessibilità oraria e, da ultimo, l'adozione a regime dello smart working con previsione di massimi 8 giorni mensili di lavoro agile, su richiesta del lavoratore e nei casi consentiti in relazione all'attività remotizzabile da svolgere, a fronte dei quali nelle medesime giornate non è consentito svolgere lavoro straordinario.

ANNO	RISPARMIO DI PAGAMENTO FONDO LAVORO STRAORDINARIO
2012	33.107,68
2013	37.704,85
2014	35.132,77
2015	32.411,16
2016	48.695,42
2017	51.573,34
2018	64.399,96
2019	75.985,39
2020	169.677,00
2021	161.819,89

Si ritiene infine che le medesime condizioni che hanno generato il contenimento dello svolgimento di lavoro straordinario continueranno a permanere nel prossimo futuro considerato che il ricorso al lavoro agile, al lavoro da remoto e a forme sempre più articolate e flessibili di svolgimento del lavoro risultano ordinariamente acquisite anche a seguito dell'accelerazione registrata durante il periodo emergenziale da Covid-19.

## Sezione II - Risorse variabili

Parte non modificata e già illustrata nella Relazione tecnico-finanziaria del 23 giugno 2022. Il totale delle risorse variabili ammonta a **863.563,70 euro**.

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Per giungere a determinare il totale delle risorse decentrate per l'anno 2022 occorre apportare all'importo complessivo di **1.868.156,24 euro**, risultante dalla sommatoria delle due sezioni precedenti, le seguenti decurtazioni riguardanti:

1. l'applicazione della decurtazione permanente dell'anno 2014 di cui all'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, da esporre separatamente rispetto all'Unico Importo Consolidato anno 2017 sulla base delle indicazioni contenute nella circolare RGS n. 15 del 16 maggio 2019 (conto annuale 2018);
2. l'applicazione del vincolo previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017.

Per quanto concerne la prima decurtazione da operare occorre considerare la decurtazione permanente relativa all'anno 2014 di parte stabile, ancora vigente, come riconteggiata in sede di ricognizione dei fondi risorse decentrate 2012-2016 di cui all'allegato A), pari a **14.833,99 euro**, in applicazione dei vincoli in materia di contenimento delle spese del personale previsti dall'art. 9 c. 2-bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, come modificato dall'art. 1 c. 456 della L. 147/2013, in base al quale "a decorrere dal 1° 1.2011 e sino al 31.12.2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. 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".

In relazione all'applicazione del vincolo in esame il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito delle indicazioni nella circolare n. 8 del 2 febbraio 2015 con la quale è stato chiarito che "a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, (...) devono essere decurtate permanentemente di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014 per effetto di quanto previsto dal primo periodo del richiamato articolo 9, comma 2-bis (quindi sia l'applicazione del limite relativo all'anno 2010 che la riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento al periodo 2011-2014)", nonché nelle successive circolari del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 dell'8 maggio 2015 e n. 13 del 15 aprile 2016 che precisano che "la decurtazione permanente da applicare ai fondi per la contrattazione integrativa dal 2015 in avanti è la somma delle due decurtazioni effettuate nel 2014 come determinate in applicazione della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011". La circolare 13/2016, in particolare, chiarisce che tale decurtazione deve avvenire, per la sua natura fissa e ricorrente, dalle risorse fisse e continuative.

Con riferimento, invece, alla seconda decurtazione, l'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 prevede 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'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236 della L.208/2015 è abrogato".

L'ammontare delle risorse accessorie da assoggettare al vincolo viene determinato tenendo conto:

- delle disposizioni contenute nell'art. 67 comma 7 CCNL 21.5.2018 in ordine all'applicazione del vincolo sull'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate dell'anno e su quelle destinate a carico del bilancio, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del medesimo CCNL, al Fondo Posizioni Organizzative
- della deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 356 del 17 dicembre 2018 con la quale è stato chiarito che anche il fondo per lavoro straordinario deve essere assoggettato al vincolo in esame e pertanto rientra nel limite del trattamento accessorio complessivo che non deve superare il corrispondente importo dell'anno 2016
- della dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL, della deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018 nonché dell'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12 in base alle quali gli incrementi di natura stabile introdotti dal rinnovo contrattuale non sono assoggettabili al limite 2016
- delle medesime indicazioni fornite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché degli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti in ordine alle voci "escludibili"
- nonché delle indicazioni contenute nel documento Unioncamere, aggiornato al 26 ottobre 2018, condiviso con i tecnici del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS/Igop e Sifip e del Ministero dello Sviluppo Economico, ed esposte nella sezione precedente.

L'applicazione del vincolo sull'ammontare delle risorse accessorie così determinato, non comporta alcuna decurtazione al fondo 2022, come di seguito verificata:

Risorse fisse soggette al limite (al netto della decurtazione permanente 2014) (876.187,36 + 20.000,00)	896.187,36	
Risorse variabili soggette al limite	671.743,81	
Fondo Posizioni Organizzative (a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 15 c. 5) come ridefinito con determinazione n. 85 del 17 maggio 2019	336.600,00	
Fondo Straordinario (262.766,00 - 20.000,00)	242.766,00	
<b>Totale 2022 da assoggettare al vincolo art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017</b>		<b>2.147.297,17</b>
Risorse decentrate costituenti il limite 2016 (come risultanti da ultimo dalla ricognizione effettuata con determinazione n. 223/A-SG del 17 novembre 2017)	1.884.531,17	
Fondo Straordinario 2016 (stanziamenti di bilancio conti 321002 e 321003)	262.766,00	
<b>Limite anno 2016 personale non dirigente</b>		<b>2.147.297,17</b>
<b>Decurtazione</b>	-	-

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione **989.758,55 euro** (totale sezione I pari a 1.004.592,54 euro meno la decurtazione permanente quantificata nella sezione III pari a -14.833,99 euro)
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione **863.563,70 euro** (totale sezione II)
- Totale Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale non dirigente è pari a complessivi **1.853.322,25 euro** (totale sezioni I, II e III).

## Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da rilevare.

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 verrà effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione previsti dall'ipotesi sottoscritta e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2022 quantificate per il personale non dirigente sono pari a **1.853.322,25 euro**, comprensive:

- delle risorse aggiuntive di natura discrezionale per l'anno 2022 (art. 67, comma 3 lett. i) CCNL 21 maggio 2018) che saranno rese effettivamente disponibili a consuntivo, nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'ente approvati con deliberazione n. 231 del 21 dicembre 2021 e successivamente modificati e integrati con deliberazione n. 54 del 12 aprile 2022, come da prospetto di correlazione approvato sino ad eventuale diversa decisione, con la medesima deliberazione n. 231/2021
- delle risorse che confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21 maggio 2018 a titolo di quota parte degli introiti netti derivanti dalla verbalizzazione dei concorsi a premio stimata in 30.000,00 euro della quale si rinvia la quantificazione definitiva a conclusione dell'anno di rilevazione in corso e comunque entro la chiusura del bilancio d'esercizio. Tali risorse sono utilizzate per remunerare il personale coinvolto nella specifica attività.

Considerando che una parte delle risorse, pari a **927.014,26 euro**, risulta non disponibile per la contrattazione decentrata in quanto già vincolata per le seguenti finalità:

- a) Progressioni economiche orizzontali già attribuite al personale in servizio: **€ 792.014,26**  
(€ 755.195,66 + € 36.818,60 Incrementi differenziali progressioni economiche orizzontali in pagamento derivanti dal rinnovo del CCNL 16.11.2022)
- b) Indennità di comparto: € 135.000,00

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a **926.307,99 euro**, verranno ripartite in applicazione dei criteri sopra richiamati nel seguente modo:

- Progressioni economiche orizzontali: € 62.744,29
- Indennità per specifiche responsabilità: € 95.000,00
- Indennità condizioni di lavoro: € 500,00
- Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000: € 1.400,00
- Premi correlati alla performance organizzativa: € 306.665,48
- Premi correlati alla performance individuale: € 459.998,22

Le cifre destinate ai premi correlati alla performance potranno variare in relazione alla quantificazione delle suddette risorse di natura discrezionale che saranno rese disponibili dalla Giunta camerale in relazione al raggiungimento di specifici risultati nonché dei risparmi di pagamento in corso d'anno.

Viene comunque garantita la prevalenza delle risorse variabili alle suddette finalità, nonché il minimo del 30% delle risorse variabili alla performance individuale così come richiesto dall'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo.

Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolata e/o storica sono le seguenti:

Progressioni economiche orizzontali storiche e importi vincolati per personale comandato in entrata	792.014,26
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>927.014,26</b>

Conseguentemente, nel rispetto della procedura individuata dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere istituti con finalità stabile (differenziali di progressione economica in godimento dal personale, quote dell'indennità di comparto a carico del fondo di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.1.2004).

Risorse stabili	1.004.592,54
Risorse variabili	863.563,70
Decurtazione permanente	-14.833,99
<b>Totale Fondo risorse decentrate</b>	<b>1.853.322,25</b>
- Progressioni economiche orizzontali storiche	- 792.014,26
- Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	- 135.000,00
<b>Risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa</b>	<b>926.307,99</b>
di cui risorse stabili	62.744,29
di cui risorse variabili	863.563,70

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Progressioni economiche orizzontali	62.744,29
Indennità per specifiche responsabilità	95.000,00
Indennità condizioni di lavoro	500,00
Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	1.400,00
Premi correlati alla performance organizzativa	306.665,48
Premi correlati alla performance individuale	459.998,22
<b>TOTALE</b>	<b>926.307,99</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2022



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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo  
**927.014,26 euro** (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
**926.307,99 euro** (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2022 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle destinazioni provvisorie di risorse decentrate per l'anno 2022 del personale non dirigente è pari a complessivi **1.853.322,25 euro** (totale sezioni I, II e III).

#### *Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2022

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

- *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 fisse aventi carattere di certezza e stabilità nel fondo sono pari a € 989.758,55 di cui € 927.014,26 già destinati alle progressioni economiche "storiche" e alle indennità di comparto. Le restanti risorse stabili libere, pari a € 62.744,29 vengono destinate tutte per attribuire progressioni orizzontali - utilizzo con natura certa e continuativa - con decorrenza 1° gennaio 2022.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

La valutazione relativa all'anno 2022 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2023 ma, così come per gli anni passati, viene garantita una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze.

Al fine di attestare la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici viene di seguito riportato quanto fatto in relazione alla performance anno 2021.

Alla luce del bilancio d'esercizio 2021 approvato dal Consiglio il 26 aprile 2022, la "Struttura Permanente di Supporto all'OIV" ha predisposto la relazione indirizzata all'organo politico e all'OIV contenente le misurazioni necessarie alla valutazione della performance organizzativa di ente e del Segretario Generale per l'anno 2021. La relazione si fonda sui dati di consuntivo, sui monitoraggi del Settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di gestione", nonché su audit dei dirigenti delle Aree su materie/attività di loro specifica competenza; riporta, in sintesi, l'avanzamento finale degli obiettivi di ente e del Segretario Generale.

Con riferimento agli obiettivi strategici di ente l'OIV, verificata la correttezza dei dati forniti dalla Struttura permanente, tenuto conto dei dati di consuntivo, ha con propria relazione del 22 maggio 2022 formulato la valutazione dell'ente da cui emerge che su 14 obiettivi, 10 sono stati raggiunti al 100%, uno al 96,76%, uno al 75,00%, uno al 99,02% e uno al 96,76%; la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si è attestata, dunque, al 97,80%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici, ha evidenziato che la maggioranza degli indicatori individuati sono risultati al 31/12 pari o superiori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale (es. soddisfazione sui servizi camerale e alla efficienza interna e incremento delle entrate).

Contestualmente, vista anche la documentazione relativa ai risultati raggiunti in base agli indicatori abbinati agli obiettivi - di ambito organizzativo e individuali - del Segretario Generale, ha formalizzato la proposta di valutazione del Segretario stesso. La proposta di valutazione espressa è



al netto dei comportamenti organizzativi la cui valutazione, che incide per il 20%, come previsto nel sistema di valutazione è rimessa al Presidente e alla Giunta.

Successivamente, la Giunta con deliberazione del 31 maggio 2022 ha condiviso e preso atto della valutazione della performance dell'ente e, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV per quanto di competenza, ha effettuato la valutazione della performance del Segretario Generale.

In base a quanto previsto dal sistema di valutazione si è proceduto, quindi, alla valutazione dei dirigenti e di tutto il restante personale. In una logica di continuità dal 2002, è stata confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze.

In data 14 giugno 2022 la Giunta ha approvato la Relazione sulla performance, documento nel quale sono stati illustrati i risultati organizzativi e individuali raggiunti in applicazione del sistema di valutazione. La relazione, dopo una breve descrizione del contesto esterno ed interno nel quale l'ente ha operato nel corso del 2021 nonché sull'impiego delle risorse, si sofferma sugli specifici risultati ottenuti; in particolare sono presentati i risultati di insieme dell'annualità, i risultati di dettaglio dei singoli obiettivi strategici, quelli delle Aree organizzative e degli obiettivi individuali presenti nell'albero della performance. E' stata pre-validata dall'OIV in data 10 giugno 2022 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 16 giugno 2022. La Relazione sulla performance e la conferma di validazione dell'OIV, unitamente al successivo pagamento, nel mese di giugno, dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, hanno chiuso il ciclo della performance riferito all'anno 2021.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel corso dell'anno, di cui si riporta di seguito il dettaglio, emerge che il 23% ha ottenuto la valutazione massima 6 ovvero tra 91,67 e 100/100 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 6,1% si posiziona nei punteggi più bassi della scala di valutazione per valutazione assolutamente negativa o non significativa ovvero per prestazione non valutabile perché relativa ad un arco temporale non sufficiente per l'ottenimento di risultati significativi e quindi per l'erogazione di premi o, infine, per una valutazione della performance, correlata ad obiettivi sfidanti, in linea con le attese pur con margini di miglioramento e conseguente erogazione del premio. Con riferimento a questi ultimi, il 52,9% non ha ricevuto alcun premio mentre il 47,1% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (70,9%) è stato valutato in maniera positiva e si colloca all'interno degli altri punteggi della scala di valutazione ma, anche in questo caso, il processo di valutazione ha garantito un'ulteriore differenziazione collocando il 24,8% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 46,1% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi.

#### **VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER PUNTEGGIO**

nessun premio						3,3%
valutazione 2	ovvero	tra	25	e	41,66/100	0,0%
valutazione 3	ovvero	tra	41,67	e	58,32/100	2,9%
valutazione 4	ovvero	tra	58,33	e	74,99/100	25,2%
valutazione 5	ovvero	tra	75	e	91,66/100	46,7%
valutazione 6	ovvero	tra	91,67	e	100/100	21,9%

Anche per quanto concerne la gestione delle risorse per l'erogazione dei premi si conferma una differenziazione orientata ad eliminare qualsiasi forma "distributiva" o a "pioggia" delle risorse destinate a premiare la performance del dipendente. Gli importi teorici di produttività sono predefiniti, annualmente, anche in considerazione delle responsabilità affidate, della categoria di inquadramento e, ovviamente, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno.

Analizzando l'ammontare complessivo dei premi distribuiti si rileva che la prevalenza delle risorse erogate è stata utilizzata per riconoscere premi ai più meritevoli e con performance individuali più elevate (valutazioni 5 e 6 ovvero tra 75 e 100/100); la parte restante è stata utilizzata per premiare coloro che hanno raggiunto risultati in linea con le attese o poco al di sotto.

#### **DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO CON RIFERIMENTO ALL'EROGAZIONE DEI PREMI E DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE NON DIRIGENTE**

nessun premio						0,0%
valutazione	2	ovvero	tra	25 e	41,66/100	0,0%
valutazione	3	ovvero	tra	41,67 e	58,32/100	2,6%
valutazione	4	ovvero	tra	58,33 e	74,99/100	23,5%
valutazione	5	ovvero	tra	75 e	91,66/100	51,4%
valutazione	6	ovvero	tra	91,67 e	100/100	22,5%

**- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Le risorse stabili libere per l'anno 2022, da destinare alle progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2022, sono pari a € 62.744,29. Tale cifra permette di riconoscere una progressione orizzontale al 43,41% dei dipendenti scrutinabili quindi al di sotto del 50% del limite indicato dalla RGS come "quota limitata di dipendenti".

La procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali non è modificata rispetto a quella prevista per l'anno 2019 e già descritta nella relazione a corredo del contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2019-2021.

**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 delle risorse decentrate. Anno 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021. Camera di commercio di Torino.

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2022	ANNO 2021	differenza 2022-2021	ANNO 2016 (per memoria)*
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	<b>834.144,15</b>	<b>834.144,15</b>	-	
<b>Incrementi contrattuali ex art. 67 CCNL 21.5.2018, di cui:</b>	<b>55.000,45</b>	<b>55.000,45</b>	-	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. a): 83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 (dal 2019)	25.792,00	25.792,00	-	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. b): aumenti differenziali progressioni economiche derivanti dal rinnovo contrattuale	29.208,45	29.208,45	-	
<b>Incrementi contrattuali ex art. 79 CCNL 16.11.2022, di cui:</b>	<b>38.570,74</b>	-	<b>38.570,74</b>	
incremento CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 1 lett. d): aumenti differenziali progressioni economiche derivanti dal rinnovo contrattuale	38.570,74	-	38.570,74	
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità ex art. 67 CCNL 21.5.2018, di cui:</b>	<b>76.877,20</b>	<b>49.411,56</b>	<b>27.465,64</b>	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. c): retribuzione individuale di anzianità (RIA)/assegni ad personam del personale cessato dal 2017	56.877,20	49.411,56	7.465,64	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. e): risorse per personale trasferito	-	-	-	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. g): risorse da stabile riduzione del fondo straordinario	20.000,00	-	20.000,00	
incremento CCNL 21.5.2018, art. 67 c. 2 lett. h) e c. 5 lett. a): risorse per personale assunto su posti di nuova istituzione a seguito della rideterminazione D.O.	-	-	-	
<b>TOTALE RISORSE PARTE FISSA</b>	<b>1.004.592,54</b>	<b>938.556,16</b>	<b>66.036,38</b>	<b>1.100.570,89</b>
<b>RISORSE VARIABILI CCNL 21.5.2018</b>				
<b>Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017, di cui:</b>	<b>671.743,81</b>	<b>679.209,45</b>	<b>-7.465,64</b>	<b>845.040,60</b>
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. a): introiti art. 43 L. 449/1997 (sponsorizzazioni, convenzioni, contributi)	-	-	-	

CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. d): retribuzione individuale di anzianità (RIA)/assegni ad personam del personale cessato nell'anno precedente per la quota non corrisposta	3.160,90	2.748,19	+412,71	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4: fino ad un massimo dell'1,2% monte salari 1997 con capacità di spesa a bilancio	79.323,20	79.323,20	-	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b): risorse correlate ad obiettivi di ente del Piano Performance	589.259,71	597.138,06	-7.878,35	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. k): risorse pro-rata personale trasferito in corso d'anno	-	-	-	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017, di cui:</b>	<b>191.819,89</b>	<b>272.312,00</b>	<b>-80.492,11</b>	<b>124.812,98</b>
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. a): introiti art. 43 L. 449/1997 (sponsorizzazioni, convenzioni, contributi)	30.000,00	31.542,93	-1.542,93	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. b): risparmi da piani di razionalizzazione art. 16 cc. 4-6 DL 98/2011	-	-	-	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. c): risorse da specifiche disposizioni di legge	-	48.360,37	-48.360,37	
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. e): risparmi anno precedente fondo straordinario	161.819,89	169.677,00	-7.857,11	
CCNL 21.5.2018 art. 68 c. 1 ultimo periodo: risparmi risorse stabili anni precedenti	-	22.731,70	- 22.731,70	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>863.563,70</b>	<b>951.521,45</b>	<b>-87.957,75</b>	<b>969.853,58</b>
<b>DECURTAZIONI RISORSE DECENTRATE**</b>				
Decurtazione di parte stabile pari a quella complessiva operata nell'anno 2014	-14.833,99	-14.833,99	-	esposta a decurtazione delle risorse stabili (-14.833,99)
Decurtazione per tetto 2015 e riduzione personale in servizio – art. 1 c. 236 L. 208/2015			-	-58.182,44
Decurtazione per tetto 2016 – art. 23 D.Lgs 75/2017			-	-
Decurtazione conseguente al Piano di Razionalizzazione organizzativa del sistema camerale – art. 3 c. 3 D.Lgs 219/2016			-	-
<b>TOTALE DECURTAZIONI RISORSE DECENTRATE</b>	<b>-14.833,99</b>	<b>-14.833,99</b>	<b>-</b>	<b>-58.182,44</b>
<b>RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.004.592,54	938.556,16	66.036,38	1.100.570,89
Risorse variabili	863.563,70	951.521,45	-87.957,75	969.853,58
Decurtazioni	-14.833,99	-14.833,99	-	-58.182,44
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.853.322,25</b>	<b>1.875.243,62</b>	<b>-21.921,37</b>	<b>2.012.242,03</b>

\*La colonna relativa all'anno 2010 prevista dallo schema RGS della circolare 25/2012 viene sostituita con l'anno 2016 divenuto il nuovo anno di riferimento ai fini delle decurtazioni delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017.

\*\*La tabella è stata integrata con le indicazioni delle decurtazioni stabili da apportare dal 2015 (di cifra pari a quelle complessive decurtate nel 2014), di quella prevista per il 2016 dall'art. 1 c. 236 L. 208/2015 e di quella prevista a decorrere dall'anno 2017 dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021. Camera di commercio di Torino.

<b>DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE</b>				
	ANNO 2021	ANNO 2021	differenza 2022-2021	ANNO 2016 (per memoria)*
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Progressioni economiche già attribuite	792.014,26	759.892,30	32.121,96	653.923,55
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	135.000,00	135.000,00	-	147.000,00
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità				
Indennità cassa, rischio e disagio				1.300,00
Compenso di produttività	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>927.014,26</b>	<b>894.892,30</b>	<b>32.121,96</b>	<b>802.223,55</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	-	-	-	
Progressioni economiche (quota ancora disponibile per nuove attribuzioni)	62.744,29	28.829,87	33.914,42	8.677,59
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Posizione Organizzativa	-	-	-	273.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato incaricati di Alta Professionalità	-	-	-	14.884,47
Indennità e compensi collegati al grado di responsabilità	95.000,00	104.542,93	-9.542,93	122.250,00
Indennità correlata alle condizioni lavoro	500,00			-
Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14.9.2000	1.400,00	5.700,00	-3.800,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	306.665,48	249.296,46	57.369,02	822.887,94
Premi correlati alla performance individuale	459.998,22	373.944,69	86.053,53	
Welfare integrativo	-	218.037,37	-218.037,37	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>926.307,99</b>	<b>980.351,32</b>	<b>-54.043,33</b>	<b>1.241.700</b>
<b>(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021	-	-	-	-
<b>TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	927.014,26	894.892,30	32.121,96	802.223,55
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	926.307,99	980.351,32	-54.043,33	1.241.700,00

(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.853.322,25</b>	<b>1.875.243,62</b>	<b>-21.921,37</b>	<b>2.043.923,55 (***)</b>

\* La colonna relativa all'anno 2010 prevista dallo schema RGS della circolare 25/2012 viene sostituita con l'anno 2016 divenuto il nuovo anno di riferimento ai fini delle decurtazioni delle risorse decentrate ai sensi dell'art23 c. 2 D.Lgs 75/2017.

\*\*Il Fondo retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa (importo destinato) e Alta Professionalità (importo utilizzato) dell'anno 2017 è stato decurtato dal Fondo risorse decentrate 2018 in applicazione del CCNL 21.5.2018 così come illustrato nella relazione tecnico-finanziaria del 20 novembre 2018.

\*\*\*Eccedenza di risorse decentrate anno 2016 erroneamente costituite pari a 31.681,52 euro, accertata con det. 223/A-Sg del 17 novembre 2017, recuperata integralmente in un solo anno mediante corrispondente riduzione del fondo risorse decentrate dell'2017.

NB: La cifra destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale sarà incrementata dei risparmi di pagamento dell'anno delle altre destinazioni accessorie.

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

**Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione**

Parte già illustrata nella relazione del 23 giugno 2022

**Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)**

Parte già illustrata nella relazione del 23 giugno 2022

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

La copertura di bilancio delle somme connesse alle risorse decentrate è assicurata dagli stanziamenti risultanti dalla tabella sottostante previsti nel preventivo economico per l'anno 2022, approvato dal Consiglio camerale con la deliberazione n. 23 del 21 dicembre 2021, come successivamente assestato con deliberazione del Consiglio n. 8 del 26 luglio 2022 e con deliberazione di Giunta n. 169 del 25 ottobre 2022, e previo storno a budget dell'importo di 20.000,00 euro dal conto 321003 - "Retribuzione straordinaria", attività istituzionale, cdc B997 al conto 321006 - "Retribuzione accessoria", attività istituzionale, cdc B997, come di seguito riportati:

321000 "Retribuzione ordinaria" (stipendio + progressioni economiche storiche)	6.823.100,00
321006 "Retribuzione accessoria" (1.050.000,00+70.000,00-35.000,00+20.000,00)	1.105.000,00
321007 "Riutilizzo retribuzione accessoria anni precedenti"	-
321011 "Retribuzione accessoria personale non dirigente a tempo determinato"	-

Le risorse decentrate per il personale non dirigente nell'anno 2022, quantificate come esposto nella presente relazione nell'importo di **1.853.322,25 euro** sono imputate a bilancio, per la differenza che non risulterà liquidata a fine anno, nel seguente modo (\*):

321000 "Retribuzione ordinaria" (progressioni economiche storiche)	792.014,26
321006 "Retribuzione accessoria" al netto del prodotto "POS-ORG"	1.061.307,99
321007 "Riutilizzo retribuzione accessoria anni precedenti"	-
321011 "Retribuzione accessoria personale non dirigente a tempo determinato"	-

(\*) alla data del 14 novembre 2022 risulta già liquidato l'importo di 709.880,72 euro

E' opportuno, infine, considerare anche gli oneri riflessi e l'irap connessi ai costi sopra riportati di competenza dell'anno, quantificabili in via presuntiva nel seguente modo:

- oneri previdenziali ed assistenziali (ex cpdel, enpdep, inail: totale 24,2465%) riferiti al personale non dirigente a tempo indeterminato: 449.365,78 euro
- oneri previdenziali ed assistenziali (ex cpdel, enpdep, inail, aspi: totale 25,8565%) riferiti al personale non dirigente a tempo determinato: zero
- irap (8,5%) riferita al personale non dirigente a tempo indeterminato: 157.532,39 euro
- irap (8,5%) riferita al personale non dirigente a tempo determinato: zero

La capienza di bilancio di tali oneri è garantita attraverso le somme previste nel preventivo economico e nel budget direzionale, come successivamente aggiornati in corso d'anno, nei seguenti conti:

322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" al netto del prodotto PREVID-COMPLEM	2.146.000,00
322004 "Oneri previdenziali ed assistenziali dipendenti a tempo determinato"	-
327017 "Imposte e tasse"	705.000,00
327025 "Imposte e tasse dipendenti a tempo determinato"	-

Per completezza di esposizione si evidenzia, inoltre, che l'ammontare di risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa pari a 336.600,00 euro da corrispondere a carico del bilancio dell'ente, ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 21.5.2018, nonché l'ammontare complessivo del Fondo straordinario **rideterminato** pari a 242.766,00 euro vengono imputati nel seguente modo:

321006 "Retribuzione accessoria" prodotto POS-ORG "Posizioni Organizzative"	336.600,00
321003 "Retribuzione straordinaria"	242.766,00

La capienza di bilancio di tali importi è garantita attraverso le somme previste nel preventivo economico e nel budget direzionale, come successivamente aggiornati in corso d'anno, nei seguenti conti:

321006 "Retribuzione accessoria" prodotto POS-ORG "Posizioni Organizzative"	336.600,00
321003 "Retribuzione straordinaria" (262.766,00-20.000,00)	242.766,00

In conclusione, è possibile attestare la copertura di bilancio di tutti gli oneri diretti ed indiretti connessi alle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2022.

Torino, 2 dicembre 2022

**RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (P.E.O.) DERIVANTE DAL RINNOVO CCNL 2019-2021 SOTTOSCRITTO IL 16 NOVEMBRE 2022**

	<b>Unità di personale al 1/1/2021 (*1)</b>	<b>Incremento mensile a regime previsto per la posizione economica (tabella D allegata al CCNL 16.11.2022) (*2)</b>	<b>Incremento mensile a regime previsto per la posizione economica iniziale (tabella D allegata al CCNL 16.11.2022) (*2)</b>	<b>Differenza mese</b>	<b>Differenza anno</b>	<b>Somme che incrementano il Fondo risorse decentrate</b>
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) - (3)	(5) = (4) x 13	(6) = (5) x (1)
<b>D7 v</b>	6	104,28	83,80	20,48	266,24	1.597,44
<b>D6 v</b>	3	97,50	83,80	13,70	178,10	534,30
<b>D5 v</b>	1	91,20	83,80	7,40	96,20	96,20
<b>D4 v</b>		87,30	83,80	3,50	45,50	-
<b>D3 v</b>		83,80	83,80	0,00	0,00	-
<b>D7</b>	4	104,28	72,80	31,48	409,24	1.636,96
<b>D6</b>	3	97,50	72,80	24,70	321,10	963,30
<b>D5</b>	19	91,20	72,80	18,40	239,20	4.544,80
<b>D4</b>	23	87,30	72,80	14,50	188,50	4.335,50
<b>D3</b>	21	83,80	72,80	11,00	143,00	3.003,00
<b>D2</b>	7	76,40	72,80	3,60	46,80	327,60
<b>D1</b>	1	72,80	72,80	0,00	0,00	-
<b>C6</b>	33	92,65	66,90	25,75	334,75	11.046,75
<b>C5</b>	37	75,40	66,90	8,50	110,50	4.088,50
<b>C4</b>	46	72,70	66,90	5,80	75,40	3.468,40
<b>C3</b>	22	70,50	66,90	3,60	46,80	1.029,60
<b>C2</b>	11	68,50	66,90	1,60	20,80	228,80
<b>C1</b>	9	66,90	66,90	0,00	0,00	-
<b>B8 v</b>	2	89,51	62,70	26,81	348,53	697,06
<b>B7 v</b>	2	68,40	62,70	5,70	74,10	148,20
<b>B6 v</b>	1	65,90	62,70	3,20	41,60	41,60
<b>B5 v</b>		64,70	62,70	2,00	26,00	-
<b>B4 v</b>	1	63,70	62,70	1,00	13,00	13,00
<b>B3 v</b>		62,70	62,70	0,00	0,00	-
<b>B8</b>	1	89,51	59,30	30,21	392,73	392,73
<b>B7</b>		68,40	59,30	9,10	118,30	-
<b>B6</b>	2	65,90	59,30	6,60	85,80	171,60
<b>B5</b>	1	64,70	59,30	5,40	70,20	70,20
<b>B4</b>		63,70	59,30	4,40	57,20	-
<b>B3</b>	1	62,70	59,30	3,40	44,20	44,20
<b>B2</b>	7	60,30	59,30	1,00	13,00	91,00
<b>B1</b>		59,30	59,30	0,00	0,00	-
<b>A6</b>		84,58	56,10	28,48	370,24	-
<b>A5</b>		60,40	56,10	4,30	55,90	-
<b>A4</b>		59,10	56,10	3,00	39,00	-
<b>A3</b>		58,10	56,10	2,00	26,00	-
<b>A2</b>		56,90	56,10	0,80	10,40	-
<b>A1</b>		56,10	56,10	0,00	0,00	-
	<b>264</b>					<b>38.570,74</b>

(\*1) Il numero di dipendenti al 1/1/2021 è stato determinato in linea con quanto precisato dall'Aran nell'orientamento CFL174 del 30/11/2022. Pertanto riporta il numero di unità di personale personale in servizio a full time, senza cioè tenere conto della percentuale di part-time, incluso il personale comandato presso altri Enti (comandati-out) ed escluso il personale comandato presso l'Ente (comandati-in)

(\*2) Incrementi decorrenti dal 1/1/2021 (tabella D del CCNL 16/11/2022)



## VERBALE N. 07/2022

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto dai signori GUIDA dott. Mario – Presidente, DEL CASALE dott.ssa Enrica e DELFINO dott. Paolo, si è riunito il giorno 12 dicembre 2022 alle ore 15:00 in una sala del piano nobile di Palazzo Birago per analizzare i seguenti argomenti all’o.d.g.:

- 1) (...);
- 2) (...);
- 3) (...);
- 4) **Aggiornamento della costituzione del fondo risorse decentrate 2022 e ipotesi di contratto collettivo integrativo per il medesimo anno.**
- 5) (...)

(...)

### 4) Relativamente al punto 4)

Il Collegio

- Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sull’aggiornamento delle risorse decentrate per il personale non dirigente nonché sull’ipotesi di contratto collettivo integrativo dell’anno 2022;
- vista l’ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente sottoscritta il 15 novembre 2022;
- visto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali riferito al periodo 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- verificata:
  1. la corretta quantificazione, riportata nell’allegato 1, del riallineamento dei differenziali delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) derivanti dagli incrementi a regime disposti dal rinnovo contrattuale sopra citato decorrenti dal 1° gennaio 2021;
  2. l’aggiornamento della quantificazione delle risorse decentrate anno 2022, che risulta essere così composta:

RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.004.592,54
Risorse variabili	863.563,70
Decurtazioni	-14.833,99
TOTALE	1.853.322,25

3. la quantificazione delle risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa nell’ammontare di € 926.307,99, con esclusione delle somme già impiegate e vincolate per corrispondere istituti con finalità stabile, quali i differenziali delle progressioni economiche storiche del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e le quote dell’indennità di comparto a carico del fondo, per un importo complessivo di € 927.014,26;
4. la corretta applicazione del vincolo di cui all’art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 in relazione alla non assoggettabilità dell’integrazione dei differenziali delle progressioni

economiche di cui al punto 1) nonché allo spostamento di risorse dal fondo lavoro straordinario al fondo risorse decentrate del personale non dirigente; a tale riguardo si è verificato che le risorse trasferite sono conseguenti ad accertati risparmi sul lavoro straordinario e vengono utilizzate per le progressioni economiche;

5. la conformità della costituzione del fondo 2022 alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
6. la disponibilità di bilancio a copertura integrale dell'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo relativo all'anno 2022;
7. verificato che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo è conforme alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

esprime parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate nonché alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa dell'anno 2022 per il personale non dirigente con i vincoli di bilancio.

(...)

La riunione termina alle ore 17:45 .

GUIDA dott. Mario

DEL CASALE dott.ssa Enrica

DELFINO dott. Paolo