

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA SOTTOSCRITTO IN DATA 28/10/2021

(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001) LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		6/10/2022
Periodo temporale di vigenza		01/01/2022-31/12/202
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Fabrizio Basso Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L. - F.P.S. prov.le - C.G.I.L. – F.P.S. prov.le - U.I.L. – F.P.L. prov.le – CSA regionale Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CCI 2022 ancora da siglare
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione risorse decentrate del comparto anno 2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo 2022 (verbale n. 38 del 25/08/2022)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022/2024 giusta deliberazione consiliare n. 9 del 29/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile; - il bilancio di previsione 2022/2024 giusta deliberazione consiliare n. 10 del 29/03/2022, dichiarata immediatamente eseguibile; - il Piano Esecutivo di Gestione - sezione finanziaria 2022/2024 con decreto del Presidente della Provincia di Ancona n. 42 del 01/04/2022; - il Piano della performance organizzativa ed individuale previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009 con Decreto del Presidente della Provincia n.80 del 16/06/2022; - il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 approvato con Decreto del Presidente n. 108 del 28/07/2022. <p>È stato adottato Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza - approvazione - PTPCT 2021/2023. Aggiornamento anno 2022, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (giusto decreto del Presidente n. 57 del 28/04/2022 e delibera di Consiglio n. 24 del 26/05/2022)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, non quello di cui al comma 6 (disposizione, quest'ultima, che, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, non è oggetto di diretta applicazione, né di adeguamento per gli enti locali)</p> <p>La Relazione sulla Performance 2021 è stata approvata con decreto del Presidente della Provincia n. 59 del 28/04/2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

La ripartizione delle risorse decentrate 2022 è stata effettuata ai sensi del contratto decentrato integrativo parte normativa 2019/2021, sottoscritto dalla Delegazione trattante di parte pubblica, dalla RSU e dalle OO.SS territoriali in data 23 agosto 2019, contratto che conserva la sua ultrattività anche nel 2022 in assenza di nuovo accordo. A suddetto contratto ha fatto seguito l'accordo decentrato integrativo riguardante la modifica dell'art. 32 del CCI sottoscritto in data 23/8/2019. La sottoscrizione del contratto economico 2022 è stata preceduta dai seguenti atti:

- Determinazioni del dirigente del I Settore:
 - n. 19 del 13/01/2022 costituzione del fondo risorse decentrate parte stabile del personale non dirigenziale 2022;
 - n. 85 del 30.06.2022 si è costituito provvisoriamente il fondo e rinviato a successiva determinazione l'esatta quantificazione dello stesso;
 - n.1111 del 30/08/2022 si è adeguato il fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale 2022;
- Linee di indirizzo per la costituzione del fondo fornite dall'Ente con Decreto del Presidente n. 85 del 21/06/2022 e linee di indirizzo per l'utilizzo del fondo fornite dall'Ente con Decreto del Presidente n122 del 01.09.2022;
- ipotesi di contratto decentrato integrativo parte economica sottoscritto in data 15/09/2022;
- controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge effettuato dal Collegio dei Revisori (verbale n. 34 del 28/06/2022); seguirà l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo con Decreto del Presidente.

I.3 - 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)

Illustrazione – l'ipotesi di contratto collettivo integrativo CCI parte economica sottoscritto in data è costituito da tre articoli: articolo 1 "Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa", art.2 "Applicazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa", art. 3 "Disposizioni finali" che di seguito si riportano:

Art.1

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili
per la contrattazione integrativa

1. L'art. 20 del CCI normativo 2019/2021 stabilisce al riguardo quanto segue:

1. *Le risorse del "Fondo risorse decentrate", sia per la parte stabile (art.67, commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018) sia per la parte variabile (art.67, comma 3, CCNL 21.05.2018), sono determinate annualmente con atto del Dirigente del Settore I - area Organizzazione e risorse umane, secondo le modalità di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, eventualmente integrate dalle risorse previste da specifiche norme di legge, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa del personale.*
2. *La costituzione del fondo nei termini anzidetti è oggetto di informazione sindacale preventiva.*
3. *Le risorse annualmente disponibili, così come determinate ai sensi del comma 1, sono utilizzate nel rispetto delle norme vigenti, nonché sulla base di quanto definito negli articoli seguenti.*
4. *Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Piani di razionalizzazione) negli importi certificati dall'organo di revisione e nei limiti fissati dalla normativa vigente, integrano le risorse disponibili per l'incentivazione della performance individuale e organizzativa e sono distribuite secondo le modalità definite agli articoli 21 e 22 del presente CCI.*

5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali vigenti in materia.
6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria d'inquadramento;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII qualifica funzionale, di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
7. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti, di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
8. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
9. Le parti contrattuali, nella ripartizione delle risorse decentrate a disposizione, operano al fine di garantire che alla performance individuale sia destinato almeno il 30% delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, al fine di garantire un'adeguata differenziazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
10. L'utilizzo delle risorse decentrate è finalizzato:
 - a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e nella qualità dei servizi istituzionali erogati agli utenti;
 - ad assicurare la corrispondenza fra i compensi riconosciuti e il miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - alla valorizzazione del merito, sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
 - all'incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative rese.

2. Le risorse decentrate stabili risultano vincolate nella loro destinazione a seguito di pregressi accordi con la parte sindacale, da ultimo il CCI normativo 2019/2021, e/o a seguito di specifiche disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionale del comparto Funzioni Locali;

Per l'anno 2022:

- le **indennità condizioni** di lavoro (art.24) vengono stabilite come di seguito:

Indennità condizioni di lavoro	Quota giornaliera
Rischio (da € 5 a 10)	7
Disagio (da € 1 a 5)	2,5
Maneggio valori (da € 1 a 2)	1,5

L'importo giornaliero delle indennità di cui sopra non potrà comunque superare la somma di € 10 al giorno.

- Nel rispetto dei limiti di spesa di cui al precedente comma 1 e nel limite delle risorse effettivamente disponibili e destinate dall'accordo annuale, i posti messi a selezione per la progressione economica **PEO**, per l'anno 2022, da riconoscere in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (in servizio alla data del 01/01/2022) non sarà

superiore al 45% della platea dei potenziali beneficiari, nel limite delle risorse disponibili destinate allo specifico istituto e del contingente di personale avente diritto che non ha ottenuto la progressione economica negli ultimi 24 mesi, e applicando gli stessi criteri di cui all'art. 32 del CCI normativo sottoscritto in data 23/8/2019 come modificato dall'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 18/09/2020.

3. le risorse stabili residue e le ulteriori risorse variabili diverse da quelle con vincolo di destinazione (risparmi da straordinario accertati a consuntivo – art.67, comma 3, lett. e), CCNL 21.05.2018, sono destinate a finanziare la **performance**.

- in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 del CCI 2019-2021, al fine di valorizzare le **migliori performance individuali** dei dipendenti, le parti stabiliscono, per l'anno 2022, che la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente è attribuita ad una quota non superiore al 4% del personale di ciascun settore che consegue le valutazioni più elevate, con arrotondamento all'unità superiore. Nei limiti della percentuale stabilita, in caso di parità di valutazione, prevale il dipendente con più anzianità di servizio, con esclusione dei dipendenti che hanno percepito il premio nelle due annualità precedenti. In caso di parità di valutazione ed anzianità di servizio da parte di due o più dipendenti che non hanno ricevuto il premio nell'annualità precedente decide il dirigente con provvedimento motivato. Per tale finalità vengono utilizzate le risorse destinate ai "*premi correlati alla performance organizzativa*";

Art.2

Applicazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili
per la contrattazione integrativa

A seguito dell'applicazione dei criteri di cui al precedente art.1 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2022 per il personale non dirigente risultano ripartite come segue:

RISORSE DECENTRATE 2022 – RIPARTIZIONE	IMPORTO
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68, CO 1, CCNL 21/5/2018 - ART. 33, CO 4, LETT. B) C) CCNL 22/1/2004)	€89.000,00
INDENNITÀ CORRISPOSTE AL PERSONALE EX VIII Q.F. NON TITOLARE DI P.O. (ART. 68 CO 1 CCNL 21/5/2018 – ART. 37, CO 4, CCNL 6/7/1995)	€1.100,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (ART. 68, CO 2, LETT. A E LETT. B CCNL 21/5/2018)	€191.356,47
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO: DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (ART. 68, CO 2, LETT. C) CCNL 21/5/2018)	€74.000,00
INDENNITÀ DI TURNO, INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24 CO 1 CCNL 14/9/2000 (ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO) (ART. 68, CO 2, LETT. D) CCNL 21/5/2018)	€141.000,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68, CO 2, LETT. E) CCNL 21/5/2018 - ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€175.000,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 68, CO 2, LETT. F/ART. 56 – SEXIES CCNL 21/5/2018 CAT C-D)	€15.690,00
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 – QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€31.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68 CO 2 LETT. G) CCNL 21/5/2018) E COMPENSI ISTAT (ART. 70 TER CCNL 21/5/2018)	€212.211,38

COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 68, CO 2, LETT. H CCNL 21/5/2018) SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 54 DEL CCNL 14/9/2000	0.00
PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE	301.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE, CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, FINANZIATE CON RISORSE STABILI (ART. 68 CO 2 LETT. J) CCNL 21/5/2018)	42.000,00
DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE NEI LIMITI DEL 30% DEL VALORE MEDIO PRO – CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE – LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE PREVENTIVAMENTE UNA LIMITATA QUOTA MASSIMA DI PERSONALE VALUTATO A CUI TALE MAGGIORAZIONE PUO' ESSERE ATTRIBUITA (ART. 69 CCNL 21/5/2018)	INCLUSO NELLA VOCE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
TOTALE	€ 1.273.357,85

Art.3

Disposizioni finali

1. Le parti, nel prendere atto della rilevanza del risultato raggiunto con la sottoscrizione del presente accordo, evidenziano la complessità del contesto organizzativo dell'ente, caratterizzato dalla presenza in servizio di un solo dirigente di settore e dalla generale carenza di personale in tutte le Aree dell'Ente.
 2. Le parti danno atto concordemente che a seguito del progressivo ritorno alla normalità del contesto organizzativo dell'Ente alcuni istituti/indennità disciplinati nella parte normativa del CCI potranno trovare adeguata rivisitazione.
- a) **Effetti abrogativi impliciti** – Il presente contratto decentrato integrativo non produce effetti abrogativi, né impliciti, né espliciti, in relazione alle disposizioni contenute nella contrattazione decentrata pregressa. In coerenza con il CCI normativo 2019/2021 la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, (dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018) lett. a) b) c) d) e) la parte prevalente delle risorse di cui all'art 67 comma 3 (variabili), con esclusione delle lettere c) f) g) di tale ultimo comma e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% delle risorse.
- b) **Coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità'**- La Provincia di Ancona, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, si è dotata di un "sistema di performance management" approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 59 del 28/8/2012, successivamente modificato con Decreto del Presidente n. 59 del 9/12/2014, nonché di un "sistema di misurazione e valutazione della performance (S.MI.VA.P.)" approvato con deliberazione di Giunta n. 427 del 15/11/2011, successivamente modificato con Delibera n. 148 del 13/6/2014, adottata dal Commissario Straordinario nell'esercizio delle funzioni della Giunta Provinciale, pubblicati sul sito istituzionale – sezione "Trasparenza" relativamente al personale non dirigenziale, il sistema di valutazione in questione prevede:
- A) che la valutazione degli incaricati delle aree delle posizioni organizzative venga effettuata dai dirigenti competenti in relazione ai seguenti parametri:**
- 1) Raggiungimento degli Obiettivi assegnati (da 1 a 30 punti)

2) Contributo alla performance organizzativa (pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del punteggio conseguito per la medesima voce dal dirigente del settore, per un massimo di punti 2)

3) Attitudine e capacità professionali:

1) capacità di organizzare e di gestire il tempo di lavoro	da 1 a 6 punti
2) capacità di motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività	da 1 a 6 punti
3) capacità di rispettare le regole e di farle rispettare	da 1 a 6 punti
4) capacità di gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e gestionali	da 1 a 6 punti
5) qualità dell'apporto personale specifico e professionale	da 1 a 6 punti
6) contributo all'integrazione tra le diverse aree ed unità organizzative e adattamento al contesto di intervento	da 1 a 6 punti
7) attitudine all'interscambiabilità professionale	da 1 a 6 punti

In relazione al punteggio complessivo conseguito dall'incaricato al termine della valutazione, la retribuzione di risultato viene riconosciuta secondo le seguenti fasce:

Punteggio totale conseguito:

inferiore a 40 punti - retribuzione di risultato: no

da 40 a 56 punti - retribuzione di risultato: 10% della retribuzione di posizione

da 57 a 64 punti - retribuzione di risultato: 13% della retribuzione di posizione

da 65 a 70 punti - retribuzione di risultato: 18% della retribuzione di posizione

da 71 a 74 punti - retribuzione di risultato: 25% della retribuzione di posizione

B) che la valutazione del restante personale non dirigenziale venga effettuata dai dirigenti competenti in relazione ai seguenti parametri:

A) Contributo al raggiungimento dei seguenti obiettivi di gruppo/individuali del Piano della Performance dell'anno interessato dalla valutazione:

Grado del contributo prestato da un punto di vista sia quantitativo, che qualitativo, al raggiungimento degli obiettivi (0-40)

B) Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area di appartenenza) che a sua volta viene declinato nei seguenti sotto-elementi:

- a) apporto prestato alla semplificazione, efficienza, efficacia dei procedimenti/processi (0-40)
- b) corretta informazione all'utenza (0-40)

C) Comportamenti organizzativi, che a sua volta viene declinato nei seguenti sotto-elementi:

- a) rispetto dei tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione (0-40)
- b) attività prestata con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato (0-40)
- c) capacità di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze (0-40)
- d) conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento (0-40)
- e) capacità di curare le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, nonché lo scambio professionale con i superiori ed i colleghi (0-40)
- f) capacità di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo (0-40)
- g) disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi; operare positivamente all'interno di gruppi di lavoro (0-40)
- h) capacità di mantenere un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi; capacità di offrire supporto ed aiuto ai colleghi (0-40)
- i) capacità di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; individuare e utilizzare le giuste modalità di rapportarsi agli altri e adattare rispetto ai diversi interlocutori (0-40)
- l) capacità di ispirare la propria condotta ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai doveri derivanti dalle funzioni proprie o dell'ufficio di cui si fa parte (0-40)

Per ognuno dei sopra indicati aspetti interessati dalla valutazione (A), B), C)) è previsto un punteggio compreso tra 0 e 40, in relazione alla seguente graduazione di giudizi:

- non sufficiente (0-4)
- sufficiente (5-15)
- discreto (16-25)
- buono (26-35)
- eccellente (36-40)

Per la valutazione di cui ai punti che precedono B), C), il punteggio è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti alle specifiche voci interessate (per le quali vale la graduazione di giudizi di cui sopra) diviso il numero delle voci stesse. Il punteggio finale è dato dalla sommatoria dei punteggi complessivi attribuiti in relazione agli aspetti A), B), C) della valutazione, diviso 3. Nel caso in cui la valutazione si concluda con un giudizio negativo, dato da un punteggio complessivo inferiore a 5, si ha la totale esclusione del dipendente dal trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Tale evenienza deve essere preceduta, in corso d'anno, da una informazione per iscritto con cui il dirigente mette al corrente il dipendente dell'andamento negativo del suo apporto. In tal caso, al valutato viene riconosciuta la facoltà di esporre per iscritto, prima della sottoscrizione della scheda di valutazione ed entro gg. 10 dall'avvenuta consegna, le proprie osservazioni e di chiederne la conservazione nella propria cartella personale. Il dirigente, valutate le osservazioni e previa adeguata istruttoria, decide in via definitiva.

Contributo alla performance organizzativa

Limitatamente agli incaricati delle aree delle posizioni organizzative attribuzione di un punteggio pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del punteggio conseguito per la medesima voce dal dirigente dell'area (0/2 punti).

C) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo – I risultati attesi dalla stipulazione del presente contratto integrativo sono riconducibili alla realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa e di settore individuati nel Piano della performance 2022, approvato con Decreto Presidenziale n. 80 del 16/6/2022, nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Ente. Per l'anno 2022, in merito agli obiettivi di performance organizzativa, l'Ente ha previsto:

- nuovi obiettivi: percorsi formativi verso la transizione al digitale, gestione delle risorse provenienti dal PNRR, verifica ed adeguamento degli atti di programmazione da inserire nel P.I.A.O. ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021);

- confermato ed in parte modificato gli obiettivi dello scorso anno: prevenzione della corruzione e trasparenza, lavoro agile con specifici approfondimenti rispetto ai cambiamenti normativi, protezione e libera circolazione dei dati, formazione del personale per la valorizzazione delle competenze e l'etica pubblica.

Ciò anche al fine di consolidare la sperimentazione in materia di performance organizzativa, le funzioni di supporto e l'adozione di indicatori comuni previsti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30.12.2019, ad oggetto "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche – ciclo della performance 2020-2022", nonché favorire analisi di benchmarking. Detta sperimentazione è finalizzata a dare applicazione concreta a quanto disposto dal testo del d.lgs. n. 150/2009 che all'art. 8 (quello sulla performance organizzativa), comma 1, lettera d) ed f), prevede che le amministrazioni centrali e locali si adoperino per la modernizzazione e il miglioramento qualitativo delle organizzazioni e delle competenze professionali, senza naturalmente trascurare l'uso efficiente delle risorse.

In merito agli obiettivi di performance individuale/di settore nel 2022 è stata data necessaria continuità ad alcuni aspetti che hanno contraddistinto la performance di settore 2021. In particolare:

- la performance di settore è strettamente connessa alle scelte operate sul fronte della performance organizzativa;
- agli obiettivi di performance di settore sono associati gli obiettivi operativi e strategici del DUP, in modo tale che ad ogni obiettivo operativo siano associati uno o più obiettivi del DUP;
- la performance di settore 2022 si espande a tutte le attività dell'ente e consentirà di dare un riscontro puntuale ed esaustivo dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo;
- l'obiettivo di settore diventa il presupposto anche per la definizione dello stato di attuazione dell'obiettivo operativo in sede di verifica intermedia e finale. .

Per il REPORT RIEPILOGATIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE/Di SETTORE si rinvia all'apposito allegato del Decreto del Presidente n. 80 del 16/06/2022.

PARTE III – Relazione tecnico-finanziaria

III.1 Modulo I

La costituzione del Fondo 2022 per la contrattazione integrativa del personale non dirigente è avvenuto con le seguenti determinazioni del dirigente del I Settore:

- n. 19 del 13/01/2022 di costituzione provvisoria parte stabile del fondo risorse decentrate del personale non dirigente 2022;
- n. 85 del 30/06/2022 di costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate del personale non dirigente 2022
- n. 1111 del 30/08/2022 di adeguamento del fondo risorse decentrate del personale non dirigente anno 2022 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, da destinare nell'anno 2022 agli utilizzi previsti dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018 che ammonta complessivamente ad € **€ 1.273.357,85**, al netto di contributi e dell'IRAP. Con medesima determinazione si prendeva atto che il fondo così costituito rispetta il vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

La quantificazione delle risorse stabili 2022 ammonta complessivamente ad € **920.801,86** al netto del fondo delle posizioni organizzative, come di seguito specificato:

1) Unico importo consolidato 2017 (art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018 **€ 1.323.309,18**);

2) Importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 - (**art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018**).

I dipendenti in servizio al 31/12/2015 risultano n. 439 a tempo indeterminato e n. 23 a tempo determinato, per un totale di n. 462 dipendenti. Pertanto l'importo della risorsa in questione ammonta ad € **38.438,40** - *Risorsa che trova applicazione dal 1/1/2019*

3) Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. La risorsa in questione ammonta ad € **15.109,60** (**art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018**)

4) Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità 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 (**art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018**) – La risorsa in questione ammonta ad € **42.288,80** per l'anno 2022 ed è riferita agli esercizi 2018, 2019, 2020 e 2021.

5) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (**art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/5/2018**) – Fattispecie non contemplata presso questo Ente.

6) degli 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 legge n. 205/2017; (**art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018**). La riduzione, operata a seguito del trasferimento dal 1° maggio 2018 del personale dei centri per l'impiego alla Regione Marche, ammonta ad (-) **€ 255.866,20**.

7) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; la risorsa in questione trova applicazione solo per le Regioni.

8) Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare (**art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018**). A seguito del trasferimento alla Regione Marche dei dipendenti dei centri per l'impiego adibiti all'esercizio delle funzioni non fondamentali di cui all'art. 3 della L.R. n.13/2015, con Determinazione 19/10/2016 n. 1497 si è provveduto alla riduzione del fondo straordinario nella misura di € 57.569,97 utilizzando il criterio della quota media del fondo straordinario moltiplicato per il numero dei dipendenti trasferiti. Il relativo risparmio confluisce nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999. La risorsa in questione a seguito di successivo ricalcolo di cui alla D.D. del I settore n. 1102 del 24/08/2021 ammonta ad **€ 41.779,84**;

9) Risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67 comma 5, lett. a) (*Gli enti possono destinare apposite 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*) (**art. 67, co 2, lett. h) CCNL 21/5/2018**) (**€ 0,00**).

10) art. 40 c. 3 quinquies D.Lgs. 165/2001 Decurtazione anno 2021 per piani di recupero - **€ 32.695,26**

III.1.2 Sezione II - Risorse variabili

La quantificazione delle risorse decentrate anno 2022 - parte variabile – ammonta ad **€ 352.555,99** e contempla le seguenti voci:

1) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 (**art. 67, co 3, lett. a) CCNL 21/5/2018**) (**€ 0,00**). Fattispecie non contemplata da questo Ente.

2) Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (**art. 67, co 3, lett. b) CCNL 21/5/2018**) (**€ 0,00**). Fattispecie non contemplata presso questo Ente.

3) Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**art. 67, co 3, lett. c) CCNL 21/5/2018**) **€ 212.211,38**

4) Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui all'art 67 comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (**art. 67, co 3, lett. d) CCNL 21/5/2018**) ammonta ad **€ 1.624,31**;

5) Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo (**art. 67, co 3, lett. e) CCNL 21/5/2018**) ammontano ad **€ 23.849,36**.

6) Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi (**art. 54 del CCNL del 14.9.2000**) - (**art. 67, co 3, lett. f) CCNL 21/5/2018**). La risorsa in questione non risulta attivata dall'ente.

7) Le risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi (**art. 67, co 3, lett. g) CCNL 21/5/2018**). Risorsa non compatibile con le funzioni dell'ente.

8) Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del art. 67 c.3 lett. h CCNL 21/5/2018 in riferimento al comma 4 dell' **art. 67** (*In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza*). pari ad € **99.855,55**;

9) Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi **dell'art. 67, comma 5, lett. b)** (*alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, 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; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c: erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale*). Risorsa non attivata dalla Provincia di Ancona.

10) Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (**art. 67, co 3, lett. j**): *riguarda regioni a statuto ordinario e città metropolitane*.

11) Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies (**art. 67, co 3, lett. k**). Risorsa non attivata dalla Provincia di Ancona.

12) Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate nel Fondo Risorse Decentrate anno 2021 nel rispetto delle disposizione in materia contabile. (**art. 68, co 1**). Le risorse in questione ammontano ad € **15.015,39**.

III.1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI FONDO (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

L'art. 23, co 2, del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75 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'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..."*. Considerato che:

- le risorse stabili 2022 al netto del fondo delle Posizioni Organizzative, delle somme connesse al trattamento economico del personale trasferito (ART. 67 CCNL 21/5/2018 c 2 lett. e) nonché delle decurtazioni annue per piani di recupero di cui all'art. 40 c. 3 quinquies del Dlgs. 165/2001, ammontano complessivamente ad € **920.801,86**:

- di cui soggette al limite di cui all'art. 23, co 2, del D.Lgs. 75/2017 ammontano ad € **899.949,12 (A)**;

le risorse variabili 2022 ammontano complessivamente ad € **352.555,99**:

- di cui soggette al limite di cui all'art. 23, co 2, del D.Lgs. 75/2017 ammontano ad € **101.479,86 (B)**

- il fondo delle posizioni organizzative ammonta ad € 251.562,50 (C);

(A)+(B)+(C) = € 1.252.991,48 (risorse soggette a riduzione); (D) Limite 2016: € 1.356.435,28 ; (D) – (A+B+C) = € 103.443,80

Di dare atto che il fondo risorse decentrate 2022 dovrà essere oggetto di verifica a consuntivo con riferimento alle previsioni di cui al comma 1bis dell'art. 33 del D.L. 34/2019 decreto crescita, convertito con L. n. 58/2019), reso operativo per le Province e Città Metropolitane dal Decreto 11 gennaio 2022.

III.I.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

PROVINCIA DI ANCONA	FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022	FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2021
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 1.323.309,18	€ 1.323.309,18
Art. 67 c. 1 - Riduzione valore destinato alle posizioni organizzative nel 2017 compresa la quota vincolata alle alte professionalità	-€ 251.562,50	-€ 251.562,50
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 38.438,40	€ 38.438,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 15.109,60	€ 15.109,60
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 42.288,80	€ 30.411,22
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	-€ 255.866,20	-€ 255.866,20
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c.2 lett. g) Riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare.	€ 41.779,84	€ 41.779,84
Art. 40 c. 3 quinquies D.Lgs. 165/2001 Decurtazione anno per piani di recupero	-€ 32.695,26	-€ 32.695,26
SOMMA RISORSE STABILI	€ 920.801,86	€ 908.924,28

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 1.624,31	€ 945,01
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 , esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 99.855,55	€ 99.855,55
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 101.479,86	€ 100.800,56
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna spese compensate, e spese a carico della controparte, Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 209.187,95	€ 209.485,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c.3 lett. c) Incentivi autorizzazioni V.I.A.	€ 3.023,43	€ 7.900,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 23.849,36	€ 48.000,72
Legge n. 178 del 31/12/2020 - comma 870 - Legge di Bilancio 2021 - Stima risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020		€ 13.081,11
Art. 68 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 ultimo periodo - Economie contrattuali anno precedente	€ 15.015,39	€ 0,00
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 251.076,13	€ 278.466,83
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 1.273.357,85	€ 1.288.191,67

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: le risorse in questione ammontano ad **€ 920.801,86** (imp. 273/2022);
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: le risorse in questione ammontano complessivamente ad **€ 352.555,99** di cui **€ 1.624,31** art. 67 c. 1 lett. d CCNL21/5/2018 RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente, **€ 99.855,55** art. 67 c. 3 lett. h CCNL21/5/2018 integrazione fino al 1.2% su base annua monte salari 1997, **€ 212.211,38** nei capitoli di spesa riguardanti compensi per incentivi progettazione/incentivi funzioni tecniche, compensi avvocatura, compensi VIA, **€ 23.849,36** economie straordinario 2021, cap. 10112001070 (Fondo straordinario 2021: € 87.892,58; Spesa sostenuta nell'anno 2021: € 64.043,22 -impegno n. 200/2022), **€ 15.015,39** Economie di parte stabile Fondo risorse decentrate anno 2021 (impegno n. 201/2022).
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione: **€ 1.273.357,85**;

d) Fondo Posizioni Organizzative a bilancio: **€ 251.562,50**.

III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di C.C.I. parte economica sottoscritto in data 15/09/2022, sono stati applicati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate definiti dal contratto decentrato integrativo normativo sottoscritto in data 23/8/2019 e si è provveduto, per l'anno 2022, a ripartire le risorse decentrate stabili e variabili 2022

2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.4 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	€ 212.211,38
Totale destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa	€ 1.061.146,47
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.273.357,85

III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Attesta

- il 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. In particolare, le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa ammontano complessivamente ad € 920.801,86. Come previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 tale risorsa è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili: progressioni orizzontali storiche (€ 301.000,00), progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (€ 42.000,00), indennità di comparto (€ 89.000,00), indennità ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL 6.7.1995 (€ 1.100,00).
- il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, che risulta garantito da un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.VA.P.), approvato con Atto di Giunta n. 427 del 15/11/2011, successivamente modificato con Delibera n. 123 del 12/05/2014, adottata dal Commissario Straordinario nell'esercizio delle funzioni della Giunta provinciale, che subordina l'erogazione degli incentivi economici, nello specifico la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa e il trattamento accessorio per la performance collettiva relativamente al restante personale non dirigenziale, all'esito di una valutazione effettuata dai dirigenti, quest'ultima preceduta dall'accertamento, ad opera dell'O.I.V., dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2021;
- che le progressioni economiche nell'ambito delle aree (progressioni orizzontali) finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa verranno effettuate nel rispetto del principio di selettività previsti dall'art. 32 del CCI 2019-2021 come modificato con CCI 18/9/2020. Anche per quanto riguarda i pregressi contratti decentrati integrativi, che si sono succeduti fino al 2010 e che hanno provveduto a completare ed integrare i criteri di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL 31/03/1999, risulta che le progressioni economiche sono state effettuate sulla base dei seguenti criteri, con diversa specificazione in relazione alla categoria giuridica di appartenenza: valutazione da parte del dirigente delle competenze professionali e dei risultati; valutazione dei titoli di studio; esperienza acquisita in relazione all'anzianità di servizio; anzianità nella posizione economica.

III.3 Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

RISORSE DECENTRATE – RIPARTIZIONE	2022	2021
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68, CO 1, CCNL 21/5/2018 - ART. 33, CO 4, LETT. B) C) CCNL 22/1/2004)	€89.000,00	€89.000,00
INDENNITA' CORRISPOSTE AL PERSONALE EX VIII Q.F. NON TITOLARE DI P.O. (ART. 68 CO 1 CCNL 21/5/2018 – ART. 37, CO 4, CCNL 6/7/1995)	€ 1.100,00	€ 500,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ART. 67, CO 2, LETT. A E LETT. B CCNL 21/5/2018)	€191.356,47	€222.306,67
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO: DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (ART. 68, CO 2, LETT. C) CCNL 21/5/2018)	€74.000,00	€75.000,00
INDENNITA' DI TURNO, INDENNITA' DI REPERIBILITA', COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24 CO 1 CCNL 14/9/2000 (ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO) (ART. 68, CO 2, LETT. D) CCNL 21/5/2018)	€141.000,00	€136.000,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68, CO 2, LETT. E) CCNL 21/5/2018 - ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€175.000,00	€175.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE (ART. 68, CO 2, LETT. F/ART. 56 – SEXIES CCNL 21/5/2018 CAT C-D)	€15.690,00	€16.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 – QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€31.000,00	€31.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68 CO 2 LETT. G) CCNL 21/5/2018) E COMPENSI ISTAT (ART. 70 TER CCNL 21/5/2018)	€212.211,38	€217.385,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 68, CO 2, LETT. H CCNL 21/5/2018) SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 54 DEL CCNL 14/9/2000	0,00	0,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE	€301.000,00	€291.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE, CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, FINANZIATE CON RISORSE STABILI (ART. 68 CO 2 LETT. J) CCNL 21/5/2018)	€42.000,00	€35.000,00

DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE NEI LIMITI DEL 30% DEL VALORE MEDIO PRO – CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE – LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE PREVENTIVAMENTE UNA LIMITATA QUOTA MASSIMA DI PERSONALE VALUTATO A CUI TALE MAGGIORAZIONE PUO' ESSERE ATTRIBUITA (ART. 69 CCNL 21/5/2018)	Incluso nella voce performance organizzativa ed individuale	Incluso nella voce performance organizzativa ed individuale
TOTALE €	€ 1.273.357,85	€ 1.288.191,67

III.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 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

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate 2022, per un ammontare di € 1.273.357,85 (di cui € 920.801,86 di parte stabile ed € 352.555,99 di parte variabile) sono imputate al capitolo di spesa 10112001095 per il totale del fondo al netto delle economie da straordinario 2021, quest'ultime impegnate al capitolo 10112001070.

Pertanto si attesta la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e che la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Di seguito viene riportata una tabella che, in relazione ad ogni voce di destinazione delle risorse decentrate 2021, evidenzia la spesa effettivamente sostenuta, nonché gli interventi e i capitoli d'imputazione.

RISORSE DECENTRATE 2021	Somme spese	Capitolo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68, CO 1, CCNL 21/5/2018 - ART. 33, CO 4, LETT. B) C) CCNL 22/1/2004)	€88.957,53	10112001095
INDENNITÀ CORRISPOSTE AL PERSONALE EX VIII Q.F. NON TITOLARE DI P.O. (ART. 68 CO 1 CCNL 21/5/2018 – ART. 37, CO 4, CCNL 6/7/1995)	€ 0,00	10112001095
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 67, CO 2, LETT. A CCNL 21/5/2018)	€218.712,53	10112001095/

		10112001070 (economie straordinario)
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO: DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (ART. 68, CO 2, LETT. C) CCNL 21/5/2018)	€ 72.791,17	10112001095
INDENNITÀ DI TURNO, INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24 CO 1 CCNL 14/9/2000 (ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO) (ART. 68, CO 2, LETT. D) CCNL 21/5/2018)	€136.397,66	10112001095
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68, CO 2, LETT. E) CCNL 21/5/2018 - ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€169.732,72	10112001095
INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 68, CO 2, LETT. F/ART. 56 – SEXIES CCNL 21/5/2018 CAT C-D)	€15.689,99	10112001095
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 – QUINQUIES CCNL 21/5/2018)	€30.367,09	10112001095
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68 CO 2 LETT. G) CCNL 21/5/2018) E COMPENSI ISTAT (ART. 70 TER CCNL 21/5/2018)	€181.817,38	Quadri econom.
PROGRESSIONI ECONOMICHE	€319.548,15	10112001095
DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE NEI LIMITI DEL 30% DEL VALORE MEDIO PRO – CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE – LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEFINISCE PREVENTIVAMENTE UNA LIMITATA QUOTA MASSIMA DI PERSONALE VALUTATO A CUI TALE MAGGIORAZIONE PUO' ESSERE ATTRIBUITA (ART. 69 CCNL 21/5/2018)	€ 3.594,14	10112001095
TOTALE €	€ 1.237.608,06	

Come già in precedenza illustrato, a decorrere dal 1° gennaio 2017 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, nonché dal 2021 il trattamento accessorio del segretario generale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 .

III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo come determinato dall'amministrazione con determinazione n. 1111 del 30/08/2022 è impegnata ai seguenti capitoli di spesa:

- **€ 920.801,86** parte stabile al capitolo 10112001095 impegnati con atto n. 19 del 13.1.2022 (impegno n. 273/2022);
- **€ 352.555,99** di parte variabile di cui:
 - € 101.479,86 impegnato al Capitolo di spesa 10112001095/0 (impegno n. 273/2022);

- € 212.211,38 impegnati nei rispettivi capitoli di spesa dei diversi settori/aree riguardanti compensi per incentivi progettazione/incentivi funzioni tecniche, compensi avvocatura (ivi compresi i proventi derivanti da pagamenti all'Ente da parte di parti soccombenti in giudizi patrocinati dall'avvocatura interna);
- € 23.849,36 economie da straordinario 2021, Capitolo di spesa 10112001070 (impegno n. 200/2022)
- € 15.015,39 economie di parte stabile Fondo risorse decentrate 2021, Capitolo di spesa 10112001095 (impegno n. 201/2022).

La spesa necessaria al pagamento degli oneri riflessi e IRAP sul trattamento economico accessorio 2022 trova copertura nei rispettivi capitoli di spesa del personale.

Il Dirigente del Settore I
(Avv. Fabrizio Basso)

P.O. Area "Risorse Umane ed Organizzazione"
(Dott.ssa Anna Laura Lacerra)