

**Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
 2019/2021 proroga efficacia e accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate  
 dell'anno 2022**

**MODULO 1 - SCHEDA 1.1**

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

Data di sigla	<b>20/06/2022</b>
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Manosperti Marco - Direttore - Presidente Armone Caruso Bruno – Segretario C.S.S.M. – Componente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CGIL SIND. CISL R.S.U. dei Lavoratori Allasia Claudia - Bosio Antonietta – Bosio Sara – Botta Claudia – Portesio Giuliana
Soggetti destinatari	I.1.1 - Personale dipendente non dirigente del C.S.S.M. di Mondovì
Materie trattate dal contratto integrativo	Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi
<b><u>Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</u></b>	
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa e alla Relazione tecnico finanziaria	E' stata acquisita Certificazione del Revisore dei Conti alla presente Relazione illustrativa ed alla Relazione tecnico finanziaria – ALLEGATO 1
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il C.S.S.M. realizza il ciclo della performance con il Piano Programma ed il Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e la Relazione al rendiconto della gestione, atti la cui adozione è obbligatoria ai sensi del T.U.E.L.  Con l'art. 3 del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 07/12/2012 n. 213 è stata disposta l'unificazione del Piano della performance nel P.E.G.; il P.E.G. si attiene pertanto al dettato normativo, attraverso l'evidenziazione degli obiettivi di performance  Il C.S.S.M. ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provveduto alla sua pubblicazione come richiesto dall'art.10, comma 8 Lettera a) D.L.vo 33/2013  Ai sensi dell'art. 6, comma 5 del D.L. 9/6/2021, n. 80, convertito in L. 6/8/2021, n. 113, il P.E.G.ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza saranno assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) come disposto dal D.P.R. 24/6/2022, n. 81 e dal successivo D.M. di attuazione.
Eventuali osservazioni	----

## MODULO 2

### **Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato 2019/2021, come da proroga efficacia e integrato dalla preintesa del 20/06/2022 (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)**

Il contratto 2019/2021, sottoscritto in data 20/12/2019, integrato dall'accordo sulle specifiche responsabilità del 2/3/2020, dall'accordo relativo al 2020 sottoscritto il 21/12/2020, dall'accordo relativo al 2021 sottoscritto il 18/10/2021 e dalla preintesa relativa al 2022 siglata il 20/06/2022 che dispone, fra l'altro, la destinazione delle risorse decentrate 2022 (di seguito CCDI 2019/2021 prorogato 2022) e rappresenta l'atto negoziale decentrato che integra e disciplina quanto disposto dal CCNL 21/5/2018

#### **1. Disposizioni generali**

L'accordo sottoscritto il 20/12/2019 ha durata triennale, con accordi annuali specifici, principalmente per la destinazione delle risorse decentrate e la sua efficacia è prorogata per l'anno 2022, nelle more della sottoscrizione della contrattazione nazionale 2019/2021.

Vengono disciplinate le norme interne in relazione allo sciopero nei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 (parte già concordata nell'accordo del 20/12/2019).

#### **2. Contenuto della preintesa del 20/06/2022**

- la parte normativa già oggetto di contrattazione decentrata relativamente agli anni precedenti, non è oggetto di modifiche, quindi si intende confermata anche per l'anno 2022, nelle more della contrattazione nazionale 2019/2021
- Viene destinata, per l'anno 2022, alle progressioni economiche nella categoria la somma massima di € 28.935,52 i cui criteri di applicazione saranno oggetto di separato accordo decentrato, sulla base di quanto sarà disposto dalla contrattazione nazionale, a cui il D. L. 80/2021 fa espresso rinvio. In caso di mancato accordo sui criteri per l'attribuzione entro il 31/12/2022 le parti stabiliscono sin da ora la destinazione della suddetta somma ad integrazione delle risorse destinate alla produttività 2022.
- Per le indennità di specifiche responsabilità viene confermato il budget già individuato per il 2019-2020-2021 pari ad € 7.000. Tale budget sarà assegnato ai titolari degli incarichi conferiti e pesati a consuntivo sulla base dei criteri di cui all'accordo del 2/3/2020, in misura non superiore al 110% del corrispondente valore 2019 (parte oggetto delle preintese degli anni precedenti).
- Viene eliminata l'indennità di turno, non ricorrendone più l'esigenza poiché dal 2021 nessun dipendente ha orario di lavoro organizzato in turni.
- Vengono confermate le fasce di distribuzione delle risorse destinate alla remunerazione della performance individuale e collettiva, riferite alla valutazione globale (data dalla somma della valutazione individuale e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati) in base delle fasce seguenti, in linea con le modalità stabilite nel nuovo Manuale per la valutazione delle performance, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.61 del 13/09/2021:
  - valutazione globale fino a 49,99 = 0% dell'importo teorico attribuibile
  - valutazione globale da 50 e fino a 74,99 = 75% dell'importo teorico attribuibile
  - valutazione globale da 75 e fino a 94,99 = 95% dell'importo teorico attribuibile
  - valutazione globale da 95 e fino a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile

#### **3. Prospetti di riepilogo del finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane**

L'allegato contabile all'accordo riepiloga i valori di costituzione e di distribuzione del fondo 2022.

Il fondo incentivante per l'anno 2022 è stato determinato con determina del Direttore del C.S.S.M. n. 266/2022 nella misura di € 242.427,62, suddiviso tra risorse stabili per € 184.537,12 e risorse

variabili per € 57.890,50. Completano il quadro le risorse per la remunerazione del lavoro straordinario per € 11.578,08.

Dalle risorse stabili (€ 184.537,12) vengono attinti i fondi per il finanziamento dell'area delle posizioni organizzative per € 41.962,18. Le risorse stabili, al netto dei fondi per l'area delle posizioni organizzative, ammonta pertanto ad € 142.574,94.

Le risorse stabili destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali già assegnate ai dipendenti in anni passati e dell'indennità di comparto (per la quota a carico del fondo incentivante), sono sottratti alla disponibilità per la contrattazione, per un importo complessivo di € 113.639,42.

Le risorse stabili 2022 residue ammontano pertanto ad € 28.935,52 e vengono destinate alle progressioni economiche nella categoria, i cui criteri di assegnazione saranno oggetto di separato accordo, tenuto conto di quanto sarà disposto dal nuovo CCNL. In caso di mancato accordo sui criteri per l'attribuzione entro il 31/12/2022 le parti stabiliscono sin da ora la destinazione della suddetta somma ad integrazione delle risorse già destinate con l'accordo alla produttività 2022.

Le risorse variabili di competenza 2022 € 57.890,50 determinano l'importo lordo delle risorse decentrate variabili 2022.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 occorre operare una decurtazione delle risorse decentrate 2022 di € 7.354,33, al fine di mantenere il volume delle risorse entro il limite delle corrispondenti risorse del 2016.

Pertanto, il volume delle risorse variabili disponibili per la contrattazione decentrata 2021, al netto della decurtazione operata ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ammonta ad € 50.536,17 di cui € 4.090,44 destinate al finanziamento dell'area delle posizioni organizzative 2022 e le restanti € 46.445,73 vengono assegnate come segue:

- a) Indennità di turno (art. 23 CCNL 21/5/2018) € //
- b) Indennità "condizioni di lavoro" (art. 70 bis, lett. b) CCNL 21/5/2018) € 3.700,00
- c) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21/5/2018) € 7.000,00
- d) Performance individuale e collettiva (competenze e obiettivi) € 11.412,10.
- e) Incentivi funzioni tecniche 2021 art.113 D.lgs 50/2016 € 24.333,63.

Tutte le risorse variabili sono assegnate a specifici istituti contrattuali.

## ***Quadro di sintesi delle risorse contrattate e confronto con gli ultimi accordi decentrati***

<b>DISTRIBUZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE – CONTRATTAZIONE DECENTRATA</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Risorse decentrate	205.319,82	218.196,46	247.755,62	242.427,62
di cui				
Risorse stabili	181.847,03	182.496,25	183.168,61	184.537,12
Risorse variabili (al netto riduzione ex art. 23, comma 2 D. lgs. 75/2017)	23.472,79	35.700,21	64.587,01	57.890,50
utilizzo				
Risorse stabili	181.847,03	182.496,25	183.168,61	184.537,12
area posizioni organizzative	41.962,18	41.962,18	41.962,18	41.962,18
Progressioni economiche orizzontali già in godimento (valori CCNL 21/5/2018)	104.122,01	101.687,79	94.511,15	80.106,75
Indennità di comparto lett. b) e c)	35.300,00	32.761,94	34.886,70	33.532,67
Nuove progressioni economiche orizzontali	0,00	0,00	0,00	28.935,52
Decurtazione art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017	-425,36			
Risorse stabili disponibili	37,48	6.084,34	11.808,58	0,00
Risorse variabili	23.472,79	35.700,21	64.587,01	57.890,50
Risorse stabili disponibili e non utilizzate	37,48	6.084,34	11.808,58	0,00
Decurtazione art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017		-5.109,87	-5.941,86	-7.354,33
Totale risorse variabili a disposizione per contrattazione decentrata	23.510,27	36.674,68	70.453,73	50.536,17
utilizzo				
area posizioni organizzative				4.090,44
Indennità turno (art. 68 CCNL 21/5/2018)	2.000,00	180,28	0,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis c. 1, lett. c) CCNL 21/5/2018)	5.000,00	9.500,00	3.700,00	3.700,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1 CCNL 21/5/2018)	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Produttività individuale e collettiva standard	9.510,27	19.994,40	27.117,70	11.412,10
Incentivi funzioni tecniche	0,00	0,00	32.636,03	24.333,63
Risorse decentrate non utilizzate	0,00	0,00	0,00	0,00

### ***Gli effetti abrogativi impliciti***

L'accordo 2022 integra e, in parte, sostituisce, i precedenti accordi 2019/2021 in tema di riparto delle risorse

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

Con deliberazione n. 61 del 13/09/2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo manuale di valutazione delle performance, coerente con il contenuto del D. Lgs. 150/2009, nell'ambito del Sistema delle Performance. Le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva saranno distribuite alla luce di tale metodologia.

### ***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 Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).***

Per gli anni 2019, 2020 e 2021 non sono previste nuove progressioni orizzontali.

Per l'anno 2022, viene destinata alle progressioni economiche nella categoria la somma massima di € 28.935,52 i cui criteri di assegnazione saranno oggetto di separato accordo, tenuto conto di quanto sarà disposto dal nuovo CCNL, a cui il D.L. 80/2021 rimanda. In caso di mancato accordo sui criteri per l'attribuzione entro il 31/12/2022 le parti stabiliscono sin da ora la destinazione della suddetta somma ad integrazione delle risorse già destinate alla produttività 2022.

***Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano Esecutivo di Gestione – Piano degli obiettivi), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.***

Con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 20/06/2022 è stato approvato il Piano degli Obiettivi 2022/2024 che integra il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024.

Gli obiettivi, come sopra validati, sono stati assegnati in prima istanza al Direttore, corredati dalla dotazione di risorse finanziarie, umane e strumentali.

Con determinazione n. 286 del 23/06/2022 il Direttore ha assegnato gli obiettivi agli incaricati di posizione organizzativa e a tutti i lavoratori del comparto, individuando per ciascun obiettivo e ciascun lavoratore la quota di tempo-lavoro pertinente.

Attraverso il Contratto decentrato sono stabilite le regole e quantificate le risorse per promuovere e incentivare il conseguimento degli obiettivi generali, attraverso il raggiungimento degli obiettivi operativi da parte di ogni dipendente.

Il Piano Esecutivo di Gestione confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come previsto dall'art. 6, comma 5 del D.L. 80/2011, convertito in Legge 6/8/2021 n. 113 e secondo quanto disposto dal D.P.R. 24/6/2022, n. 81.

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

----

Il Direttore  
Marco Manosperti  
firmato digitalmente

**Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
2019/2021 proroga efficacia e accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate  
dell'anno 2022**

**MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa 2022**

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per il 2022 è stato costituito, a seguito di indicazioni di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 36 del 09/05/2022, con determinazione del Direttore n. 266 del 10/06/2022, per un ammontare complessivo di € 242,427,62.

Con la suddetta deliberazione n. 36 del 09/05/2022 il Consiglio di Amministrazione ha fornito gli indirizzi ed autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione dell'accordo relativo alla distribuzione delle risorse decentrate 2022, sulla base del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021.

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

Le risorse fisse 2022 aventi carattere di certezza e stabilità (cd. Risorse stabili) ammontano ad € 184.537,12.

**Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili 2022 ammontano ad € 57.890,50.

**Sezione III - Decurtazioni del Fondo**

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 viene operata una decurtazione del fondo 2022 – risorse variabili - di € 7.354,33, al fine di non superare il limite delle risorse decentrate 2016.

Il fondo determinato a seguito della decurtazione suddetta ammonta pertanto ad € 235.073,29 di cui € 184.537,12 di risorse stabili ed € 50.536,17 di risorse variabili

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

	2022
RISORSE STABILI	184.537,12
RISORSE VARIABILI	57.890,50
DECURTAZIONE ART. 23, COMMA 2 D. LGS. 75/2017	- 7.354,33
FONDO COMPLESSIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	235.073,29

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

## ***Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

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

Sulla base degli stipendi tabellari dei dipendenti del C.S.S.M., sono sottratte alla disponibilità della contrattazione 2022 le seguenti somme

Remunerazione area posizioni organizzative	41.962,18
Fondo per progressioni economiche orizzontali	80,106,75
Indennità di comparto	33.532,67
<b>TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>155.601,60</b>

Remunerazione area posizioni organizzative anno 2022	4.090,44
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>4.090,44</b>

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

Le risorse 2022 disponibili per la contrattazione sono pari ad € 75.381,25, al netto della decurtazione ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017 (€ 7.354,33) e comprensive delle risorse stabili 2022 destinate alle progressioni orizzontali (€ 28.935,52). Nel rispetto delle linee guida approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 36/2022 la contrattazione ha definito le seguenti assegnazioni:

Risorse disponibili stabili e variabili. IPOTESI DI UTILIZZO	<b>75.381,25</b>
Progressioni orizzontali	28.935,52
Indennità di turno	0,00
Indennità condizioni di lavoro	3.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.000,00
Performance individuali (competenze + obiettivi)	11.412,10
Incentivi tecnici per progettazione	24.333,63
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO A CONTRATTAZIONE</b>	<b>75.381,25</b>

Il manuale di valutazione approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.61/2021, prevede che la valutazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (risultati) anche in termini di contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, e alle competenze/comportamenti professionali e organizzativi dimostrate/agiti.

### ***Sezione III - Destinazioni ancora da regolare***

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa 2022 sottoposto a certificazione**

<b>Risorse decentrate non disponibili per la contrattazione 2022</b>	
Fondo per progressioni economiche orizzontali	80.106,75
Fondo per indennità di comparto (da fondo)	33.532,67
Incentivi funzioni tecniche anno 2022	24.333,63
Remunerazione area posizioni organizzative	46.052,62
<b>Totale risorse indisponibili per la contrattazione</b>	<b>184.025,67</b>
<b>Risorse oggetto di contrattazione decentrata 2022</b>	
Progressioni orizzontali	28.935,52
Indennità di turno	0,00
Indennità condizioni lavoro	3.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.000,00
Performance individuale	11.412,10
<b>Totale utilizzo contrattato del fondo</b>	<b>51.047,62</b>
<b>Totale risorse al netto decurtazione art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017</b>	<b>235.073,29</b>

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

L'art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

*“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'[articolo 40-bis](#), comma 1”*

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede:

*“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'[art. 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo..”*

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista \

finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo a determinate condizioni:

*"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*

Si attesta che la spesa del personale certificata dal Revisore del Conto per l'anno 2008 è stata di €: 2.492.160,01 (come da prospetto che segue):

Competenze fisse ed accessorie per il personale dipendente, compresi gli oneri riflessi a carico ente. Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008 (int. 01) e (int. 07) escluse le spese per la formazione e le missioni	€ 2.452.932,47
Buoni pasto - Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 27.444,22
Compensi ai Co.Co.Co, medico competente, RSPP - Dati desunti dal rendiconto della gestione anno 2008	€ 25.066,92
Spesa sostenuta per contratto di fornitura di lavoro temporaneo	/
A detrarre: spesa per il personale di cui alla L. 68/99	-€ 13.283,60
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.492.160,01</b>

Si attesta che la spesa previsionale del personale per l'anno 2022 è pari ad € 2.193.900,11 (calcolo per rispetto vincolo di spesa, come da prospetto che segue)

Retribuzioni lorde al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato e incarichi Art.110 comma 1 D.Lgs 267/2000 compresi gli oneri riflessi a carico ente.	€ 2.304.244,26
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzione	€ 0,00
Buoni pasto	€ 49.798,00
Trattamento economico accessorio	€ 76.810,33
<b>TOTALE LORDO SPESE (A)</b>	<b>€ 2.430.852,59</b>
<i>- Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati</i>	<i>-€</i>
<i>- Spese per personale appartenente alle categorie protette</i>	<i>- € 14.493,44</i>
<i>- Spese per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro</i>	<i>-€ 186.474,83</i>
<i>- Rimborso per il direttore in convenzione</i>	<i>-€ 35,984,21</i>
<i>- Altre spese</i>	<i>-€ 0,00</i>
<b>TOTALE SPESE DA DEDURRE (B)</b>	<b>-€ 236.952,48</b>
<b>TOTALE SPESA PREVISIONALE 2022 (A - B)</b>	<b>€ 2.193.900,11</b>

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti (art. 1 comma 562, I periodo, L. 296/2006)

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

I fondi 2021 e 2022 sono di seguito raffrontati. La differenza deriva in particolare dalla minore destinazione di risorse per incentivi tecnici sull'anno 2022.

	2021	2022
Risorse stabili (art. 67, comma 1 CCNL 21/5/2018)	183.168,61	184.537,12
Risorse variabili (art. 67, comma 3 CCNL 21/5/2018)	64.587,01	57.890,50
Fondo complessivo	247.755,62	242.427,62
Consolidamento decurtazione cessazioni – art. 9, c. 2 bis L. 122/2010	0,00	0,00
Riduzione spazi assunzionali per finanziamento retribuzioni di posizione (art. 11 bis, comma 2 DL 135/2018)	0,00	0,00
Riduzione ex art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017	- 5.941,86	- 7.354,33
RAFFRONTO 2021 - 2022	241.813,76	235.073,29

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

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

In sede di previsione iniziale di bilancio 2022/2024 era stato stimato, ancorchè non definito con puntualità, l'importo del fondo incentivante 2022. E' stato pertanto possibile inserire nelle previsioni di bilancio iniziale l'importo stimato del fondo 2022.

Ad oggi si confermano le previsioni iniziali.

Il valore del fondo incentivante 2022, con i relativi oneri riflessi e l'IRAP connessa, trova copertura nel bilancio di previsione 2022.

Gli elementi retributivi fissi (indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali) già in godimento dei lavoratori sono impegnati nell'ambito degli impegni di spesa 2022 per le retribuzioni dei dipendenti, essendo erogati mensilmente.

Gli altri elementi, caratterizzati da una valutazione ad esercizio concluso e suscettibili di variazioni rispetto ai valori teorici individuali di partenza, sono impegnati con impegni separati, sempre all'interno dei capitoli del bilancio 2022.

La contrattazione avviene nei limiti finanziari delle risorse previamente definite del fondo (approvato con determina del Direttore), tenuto conto delle voci che ne determinano quote di indisponibilità (tipicamente indennità di comparto e progressioni orizzontali già assegnate in precedenza).

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato**

Le risorse decentrate complessive 2016 e 2022, al netto degli incrementi obbligatoriamente applicati ai sensi del nuovo CCNL 21/5/2018, ammontano ad € 196.247,21, come di seguito specificato:

Risorse decentrate 2016 (fondo produttività comprensivo del fondo per le posizioni organizzative e del fondo per lo straordinario)	<b>196.247,21</b>
Risorse decentrate 2022 : fondo produttività (al netto degli incrementi ex CCNL 21/05/2018, degli incentivi tecnici per la progettazione e delle risorse provenienti da risparmi di anni precedenti)	150.061,28
Risorse decentrate 2022 : fondo per le posizioni organizzative	41.962,18
Risorse decentrate 2022 : fondo per lo straordinario	11.578,08
Decurtazione ex art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2016	- 7.354,33
Risorse decentrate 2022 da raffrontare alle risorse 2016	<b>196.247,21</b>
Differenza 2016/2022	<b>0,00</b>

Alla luce delle suddette considerazioni, si attesta il rispetto del limite del salario accessorio stabilito dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione 2022.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 562 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Si dà atto che il fondo per il lavoro straordinario ammonta ad € 11.578,08 per il 2022.

Si dà altresì atto che il fondo per le retribuzioni di posizione e risultato ammonta ad € 46.052,62 per il 2022, di cui il 15% destinato alla retribuzione di risultato.

Il Direttore  
Marco Manosperti  
firmato digitalmente

Consorzio per i Servizi SocioAssistenziali del Monregalese  
(C.S.S.M.)

---

**Certificazione dell'Organo di Revisione in merito [a] alla "Relazione illustrativa e tecnico finanziaria" relativa alla proroga dell'efficacia per il 2022 del CCDI 2019-2021 e [b] all'accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2022**

Il Revisore dei Conti,

**RICEVUTA**

la richiesta in epigrafe corredata di:

- Proposta di deliberazione del CdA assistita dai pareri favorevoli di regolarità tecnica del Direttore e, contabile, del Responsabile del servizio Finanziario;
- Preintesa e Relazione illustrativa del Direttore per la proroga dell'efficacia per l'anno 2022 del CCDI 2019/2021;

**ESAMINATA**

la documentazione senza rilevare contrasto con la normativa di riferimento meritevole di menzione anche a fronte dei chiarimenti ricevuti dai Responsabili interessati,

**RILEVA**

che la Relazione trasmessa contiene ed illustra le informazioni necessarie a valutare gli aspetti normativi e contabili quivi rilevanti ed espone costi che appaiono coerenti con la normativa di riferimento e, conseguentemente,

**ATTESTA**

la compatibilità dei suddetti costi con i vincoli di bilancio e

**CERTIFICA**

la Relazione illustrativa e tecnico finanziaria *de qua*.

Mondovì, li 20 luglio 2022

Il Revisore dei Conti  
Dott. Angelo Barzelloni