

Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 e accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

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

Data di sigla	18/09/2024
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2025 – Annualità 2024
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	Personale dipendente non dirigente del C.S.S.M. di Mondovì
Materie trattate dal contratto integrativo	Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi
Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
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	<p>Il C.S.S.M. realizza il ciclo della performance con il Piano Programma ed il Bilancio di previsione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e la Relazione al rendiconto della gestione, previsti dalla vigente normativa.</p> <p>In particolare, l'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021 ed il successivo DPR 81/2022 hanno introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha assorbito e integrato i precedenti documenti relativi alla performance (Piano Performance o Piano degli Obiettivi), al fabbisogno di personale (Piano del fabbisogno di personale e programma assunzionale), alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), indirizzando l'attività dell'Ente nella creazione di Valore Pubblico misurabile attraverso indicatori di impatto.</p> <p>Il C.S.S.M. ha adottato PIAO con deliberazione del CdA n13 del. 11/03/2024</p>
Eventuali osservazioni	----

MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto collettivo integrativo 2023/2025 – Annualità 2024, (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 2023/2025, secondo la preintesa sottoscritta in data 18/09/2024 che dispone, la destinazione delle risorse decentrate 2024 (di seguito CCI 2023/2025 – Annualità 2024) e rappresenta l'atto negoziale decentrato che integra e disciplina quanto disposto dal CCNL 16/11/2022

1. Disposizioni generali

Il CCI 2023/2025 sottoscritto il 27/09/2023 ha durata triennale, con accordi annuali specifici, principalmente per la destinazione delle risorse decentrate nelle more della sottoscrizione della contrattazione nazionale 2022/2024.

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 18/09/2024

- 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 2024, nelle more della contrattazione nazionale 2022/2024.
- Viene destinata, per l'anno 2024, alle progressioni economiche all'interno delle aree la somma massima di € 10.450,00 secondo i criteri di applicazione stabiliti all'art.7 del CCI 2023/2025.
- Per le indennità di specifiche responsabilità viene destinato il budget pari ad € 9.000,00. Tale budget sarà assegnato ai titolari degli incarichi conferiti e pesati a preventivo sulla base dei criteri di cui all'art.9 del CCI 2023/2025.
- Non è disciplinata l'indennità di turno, non ricorrendone più l'esigenza poiché dal 2021 nessun dipendente ha orario di lavoro organizzato in turni.
- Vengono confermate, con l'art.6 della preintesa, 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 2024.

Il fondo incentivante per l'anno 2024 è stato determinato con determina del Direttore del C.S.S.M. n. 143 del 28/03/2024, sulla base delle linee di indirizzo approvate dal CdA con deliberazione n. 15 dell'11/03/2024, nella misura di € 255.586,66, suddiviso tra risorse stabili per € 194.760,75 e risorse variabili per € 49.247,83. Completano il quadro le risorse per la remunerazione del lavoro straordinario per € 11.578,08.

Dalle risorse stabili (€ 194.760,75) vengono attinti i fondi per il finanziamento degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) per € 46.962,18. Le risorse stabili, al netto dei fondi per l'area delle posizioni organizzative, ammontano pertanto ad € 147.798,57.

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) del personale in servizio al 1/1/2024 sono sottratti alla disponibilità per la contrattazione, per un importo complessivo di € 126.373,08.

Le risorse stabili 2024 residue ammontano pertanto ad € 21.425,49 di cui € 10.450,00 vengono destinate alle progressioni economiche nella categoria ed € 10.975,49 resi disponibili in aggiunta alle risorse variabili 2024.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 occorre operare una decurtazione delle risorse decentrate 2024 di € 7.129,59, 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 2024, al netto della decurtazione operata ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ammonta ad € 42.118,24, così suddivise:

1. € 910,02 destinate al finanziamento della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) 2024
2. € 41.208,22, a cui si sommano le risorse stabili non assegnate per € 10.975,49 per un totale di € 52.183,71, destinate a remunerare i seguenti istituti contrattuali:
 - a) Indennità "condizioni di lavoro" (art. 70 bis, lett. b) CCNL 21/5/2018) € 3.700,00
 - b) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21/5/2018) € 9.000,00
 - c) Performance individuale e collettiva (competenze e obiettivi) € 39.483,71.

la cui regolamentazione è dettagliata all'interno del testo del CCI 2023/2025.

Tutte le risorse variabili sono pertanto assegnate a specifici istituti contrattuali.

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

DISTRIBUZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE - CONTRATTAZIONE DECENTRATA			
	2022	2023	2024
Risorse decentrate	218.093,99	255.545,79	244.008,58
di cui			
Risorse stabili	184.537,12	194.760,75	194.760,75
Risorse variabili (prima della riduzione ex art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017)	33.556,87	60.785,04	49.247,83
utilizzo			
Risorse stabili	184.537,12	194.760,75	194.760,75
area posizioni organizzative parte fissa	41.962,18	46.962,18	46.962,18
Progressioni economiche orizzontali già in godimento (valori CCNL 21/5/2018)	80.106,75	82.138,10	92.745,60
Indennità di comparto lett. b) e c)	33.532,67	32.771,55	33.627,48
Nuove progressioni economiche orizzontali		30.100,00	10.450,00
Decurtazione art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017			
Risorse stabili disponibili	28.935,52	2.788,92	10.975,49
Risorse variabili comparto	33.556,87	60.785,04	49.247,83
Risorse stabili disponibili e non utilizzate	28.935,52	2.788,92	10.975,49
Decurtazione art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017	-7.354,33	-7.129,59	-7.129,59
Totale risorse variabili a disposizione per contrattazione decentrata	55.138,06	56.444,37	53.093,73
utilizzo			
area posizioni organizzative (parte variabile)	4.090,44	1.820,03	910,02
Indennità turno (art. 68 CCNL 21/5/2018)	0,00	0,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis c. 1, lett. c) CCNL 21/5/2018)	3.700,00	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	9.000,00
Produttività individuale e collettiva standard	40.347,62	43.924,34	39.483,71
Risorse decentrate non utilizzate	0,00	0,00	0,00

Gli effetti abrogativi impliciti

L'accordo 2024 integra e sostituisce, i precedenti accordi 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 l'anno 2024, viene destinata alle progressioni economiche all'interno delle aree la somma massima di € 10.450,00 i cui criteri di assegnazione sono stabiliti all'art.7 del CCI 2023/2025.

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. 13 del 11/03/2024 di approvazione del PIAO 2024-2026 ai sensi dell'art.6 del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021, contenente al suo interno la Sezione 2 “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance” che integra i contenuti del Piano degli Obiettivi come definito nelle norme regolamentari di valutazione della performance (manuale delle performance).

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. 186 del 29/04/2024 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.

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 Integrativo 2023/2025 – Annualità 2024

MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa 2024

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per il 2024 è stato costituito, a seguito di indicazioni di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15/2024, con determinazione del Direttore n. 143/2024, per un ammontare complessivo di € 255.586,66.

Con la suddetta deliberazione n. 15/2024 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 2024, sulla base del contratto collettivo integrativo 2023/2025.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse 2024 aventi carattere di certezza e stabilità (cd. Risorse stabili) ammontano ad € 194.760,75.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili 2024 ammontano ad € 49.247,83.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 viene operata una decurtazione delle risorse 2024 – risorse variabili - di € 7.129,59, al fine di non superare il limite delle risorse decentrate 2016.

Il fondo rideterminato a seguito della decurtazione suddetta ammonta pertanto ad € 236.878,99 di cui € 194.760,75 di risorse stabili ed € 42.118,24 di risorse variabili. A queste risorse si aggiungono quelle destinate alla remunerazione del lavoro straordinario per € 11.578,08, per un totale complessivo di risorse decentrate rideterminate ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 di € 248.457,07

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

	2024
RISORSE STABILI	194.760,75
RISORSE VARIABILI	49.247,83
DECURTAZIONE ART. 23, COMMA 2 D. LGS. 75/2017	- 7.129,59
FONDO COMPLESSIVO RIDETERMINATO	236.878,99
RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO	11.578,08
TOTALE RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	248.457,07

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., degli incarichi già conferiti ai sensi dei precedenti accordi decentrati e della contrattazione nazionale vigente, sono sottratte alla disponibilità della contrattazione 2024 le seguenti somme:

RISORSE STABILI	194.760,75
Remunerazione incarichi elevata qualificazione (ex posizioni organizzative)	46.962,18
Fondo per progressioni economiche orizzontali	92.745,60
Indennità di comparto	33.627,48
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	173.335,26
RISORSE STABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	21.425,49

RISORSE VARIABILI (AL NETTO DECURTAZIONE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)	42.118,24
Incremento remunerazione retribuzione di risultato incarichi elevata qualificazione 2023 (ex posizioni organizzative)	910,02
TOTALE RISORSE VARIABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	910,02
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	41.208,22

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse 2024 disponibili per la contrattazione sono pari ad € 62.633,71.

Nel rispetto delle linee guida approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15/2024 la contrattazione ha definito le seguenti assegnazioni:

Risorse disponibili stabili e variabili. IPOTESI DI UTILIZZO	62.633,71
Progressioni orizzontali	10.450,00
Area posizioni EQ	0,00
Indennità di Truno	0,00
Indennità condizioni di lavoro	3.700,00
indennità per specifiche responsabilità	9.000,00
Performance individuali (competenze + obiettivi)	39.483,71
Totale fondo soggetto a contrattazione	62.633,71

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 2024 sottoposto a certificazione

Risorse decentrate non disponibili per la contrattazione 2024	
Fondo per progressioni economiche orizzontali	92.745,60
Fondo per indennità di comparto (da fondo)	33.627,48
Remunerazione incarichi elevata qualificazione (retribuzione posizione e risultato)	47.872,20
Totale risorse indisponibili per la contrattazione	174.245,28
Risorse oggetto di contrattazione decentrata 2024	
Progressioni orizzontali	10.450,00
Indennità condizioni lavoro	3.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	9.000,00
Performance individuale	39.483,71
Totale utilizzo contrattato del fondo	62.633,71
Totale risorse (indisponibili + disponibili) al netto decurtazione art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017	236.878,99
Risorse per lavoro straordinario	11.578,08
Totale risorse sottoposte a certificazione	248.457,07

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
TOTALE	€ 2.492.160,01

Si attesta che la spesa previsionale del personale per l'anno 2024 è pari ad € 2.210.063,29 (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.	€ 2.394.581,28
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzione	0
Buoni pasto	€ 44.950,00
Trattamento economico accessorio	€ 110.747,35
TOTALE LORDO SPESE (A)	€ 2.550.278,63
- Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0
- Spese per personale appartenente alle categorie protette	-€15.225,26
- Spese per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	-€289.005,82
- Rimborso per il direttore in convenzione	-€ 35.984,26
- Altre spese	-€ 0,00
TOTALE SPESE DA DEDURRE (B)	-€ 340.215,34
TOTALE SPESA PREVISIONALE 2023 (A - B)	€ 2.210.063,29

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 2023 e 2024 sono di seguito raffrontati.

	2023	2024
Risorse stabili (art. 67, comma 1 CCNL 21/5/2018)	194.760,75	194.760,75
Risorse variabili (art. 67, comma 3 CCNL 21/5/2018)	60.785,04	60.825,91
Fondo complessivo	255.545,79	255.586,66
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	- 7.129,59	- 7.129,59
RAFFRONTO 2023 – 2024	248.416,20	248.457,07

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 2023/2025 è stato stimato, ancorchè non definito con puntualità, l'importo del fondo incentivante 2024.

Ad oggi si confermano le previsioni iniziali che garantiscono copertura alle risorse decentrate 2024 determinate ed alla successiva contrattazione decentrata, oggetto della presente relazione, comprendendo i relativi oneri riflessi e l'IRAP connessa.

Gli elementi retributivi fissi (indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali, retribuzione incarichi di elevata qualificazione) già in godimento dei lavoratori sono impegnati nell'ambito degli impegni di spesa 2024 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 2024.

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 2024, al netto degli incrementi obbligatoriamente applicati ai sensi del nuovo CCNL 16/11/2022, ammontano ad € 196.247,21, come di seguito specificato:

Risorse decentrate 2016 (fondo salario accessorio comprensivo del fondo per le posizioni organizzative e del fondo per lo straordinario)	196.247,21
Risorse per progressioni fra le aree (progressioni orizzontali) in godimento e di nuova assegnazione	103.195,60
Risorse per indennità di comparto (da fondo)	33.627,48
Risorse per incarichi di elevata qualificazione (posizioni organizzative)	47.872,20
Risorse per indennità di condizioni di lavoro	3.700,00
Risorse per indennità di specifica responsabilità	9.000,00
Risorse per produttività	39.483,71
Fondo per lo straordinario	11.578,08
Risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017	- 52.209,86
Risorse decentrate 2023 da raffrontare alle risorse 2016	196.247,21
Differenza 2016/2022	0,00

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 2024.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024.

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 2024.

Si dà altresì atto che il fondo per le retribuzioni di posizione e risultato ammonta ad € 47.872,20 per il 2024.

Il Direttore
Marco Manosperti
firmato digitalmente

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

Certificazione dell'Organo di Revisione per la CCDI 2024-2026

Il Revisore dei Conti,

RICEVUTA

la richiesta in epigrafe corredata di:

- Proposta di deliberazione del CdA assistita dai pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rispettivamente del Direttore e della Responsabile del Servizio Finanziario;
- Preintesa;
- Relazione illustrativa del Direttore;

ESAMINATA

la documentazione senza rilevare contrasto con la normativa di riferimento meritevole di menzione anche a fronte dei chiarimenti ricevuti;

RILEVA

che la Relazione trasmessa contiene informazioni idonee a valutare, nel concreto, 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 tecnico finanziaria *de qua*.

Mondovì, li 2 ottobre 2024

Il Revisore dei Conti
Dott. Angelo Barzelloni


