

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL TRIENNIO 2021-2023  
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS. 165/01  
(Modello RGS del 19/07/2012 n.25 e successivi aggiornamenti)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo “*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*” e lo “*Schema standard di relazione illustrativa*” quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023 per il Consiglio regionale del Lazio è stato redatto ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard.

Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del d.lgs. 165/01, sul sito istituzionale del Consiglio regionale del Lazio

### **Premessa**

La delegazione trattante di parte pubblica e la parte sindacale hanno sottoscritto in data 11 aprile 2022 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con la determinazione n. 177 del 20 dicembre 2021, con successiva acquisizione del parere dei revisori dei conti.

Sulla base delle su esposte considerazioni qui di seguito viene redatta, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. 165/01 la relazione illustrativa e tecnico finanziaria utilizzando gli schemi proposti ed obbligatori resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Bilancio di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica secondo la circolare n. 25 del 19/07/2012, nonché degli aggiornamenti operati dal Ministero dell'Economia e Bilancio.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023, sottoscritto in data 11 aprile 2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2021 al 31/12/2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u>            Presidente: Cinzia Felci (Segretaria generale);            Componente: Fabio Pezone (Direttore del servizio Amministrativo)            Componente: Aurelio Lo Fazio (Direttore del servizio Organismi di controllo e garanzia)            Componente: Vincenzo Ialongo (Direttore del servizio Tecnico)            Componente: Barbara Dominici (Direttrice del servizio Prevenzione della Corruzione, Trasparenza)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u>            FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, Feder Sanità, Direr, Direl;  <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u>            FP CGIL, CISL FP, UIL FPL.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è predisposta per l'istruttoria dell'organo di controllo
		Eventuali rilievi dell'organo di Revisione saranno successivamente descritti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?
		Si, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 18 maggio 2022, n. 46 è stato adottato il "Piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2022-2024 ex articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?
		Si, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 7 giugno 2022, n. 51 è stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2022 - 2024 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?	
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione dei richiamati atti ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (e successive modifiche;	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?	
	Si, relativamente all'anno 2021 con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 34 del 20 aprile 2022 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2021.	

## **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)*

---

Riferimenti contrattuali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

### **Retribuzione di risultato relativa alla performance individuale e organizzativa del dirigente**

Il Contratto dei Dirigenti Area II comparto regione ed Autonomie locali, prevede la corresponsione di una retribuzione di posizione distribuita in differenti livelli secondo la pesatura effettuata in base alla collocazione della struttura.

Oltre alla retribuzione di posizione al dirigente spetta anche la retribuzione di risultato sulla base dei risultati raggiunti.

Il contratto decentrato integrativo è collegato in modo diretto al sistema di misurazione e valutazione, sottoscritto con le OO.SS.

### **Rinnovo contrattuale**

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto il 17/12/2020, ha previsto in particolare:

- articolo 54, comma 4, il quale dispone, l'incremento del finanziamento delle retribuzioni di posizione dirigenziali coperte al 01/01/2018, per un importo annuo lordo pari ad euro 409,50;
- articolo 56, il quale dispone un incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'articolo 5 del CCNL del 03/08/2010, di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai Dirigenti, quota che concorre al finanziamento della somma di cui all'articolo 54, comma 4;
- articolo 57, il quale dispone:
  - o al comma 1, che *“Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia”*;
  - o al comma 2 che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è costituito con le seguenti risorse:
    - a) unico importo annuale nel quale con fluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
    - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;
    - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del

presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, 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;

- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;
- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, e dentro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Nelle risorse variabili confluiscono quindi:

- le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'articolo 43, legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione, consulenze ed erogazione di beni e servizi), con la precisazione, per effetto del rinvio all'articolo 24, comma 3, del d.lgs. 165/2001, che i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza;
- le somme conseguenti all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione che consente di remunerare a titolo di risultato incarichi particolari non compresi direttamente nelle attività riconducibili all'ente art. 60 CCNL. Tale disposizione costituisce una importante novità del Contratto. La possibilità, infatti, per gli enti, di inserire, sempre nel rispetto del tetto complessivo, nuove risorse sostituisce le precedenti disposizioni che subordinavano questa introduzione all'aumento del numero dei dirigenti e/o alla realizzazione di nuovi servizi (ex art. 26, comma 3, CCNL 1999);
- risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali entro i limiti finanziari vigenti;
- risorse destinate all'erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 59, CCNL).

### **Calcolo rinnovo contrattuale**

La destinazione principale è costituita dalla retribuzione di posizione con gli incrementi da finanziare a termini dell'articolo 56 (1,53% monte salari 2015 relativo alla dirigenza) e di risultato, cui va destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse.

In merito alla distribuzione delle risorse l'ARAN con orientamento applicativo AFL33 ha precisato quanto segue:

La disciplina dell'art. 56, comma 1, del CCNL 17 dicembre 2020 prevede espressamente che *“a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui*

*alla presente Sezione*". Le predette risorse, pertanto, così come calcolate nella misura dello 1,53 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2015, incrementano il Fondo dal 1° gennaio 2018.

Una parte dell'incremento è destinato ad incrementare la retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018 (art. 54, comma 4), pari a 409,50 euro annui per singola posizione dirigenziale.

Relativamente alle annualità già trascorse le suddette somme residuali possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa.

Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno di tali anni.

Il fondo inoltre prevede di finanziare:

- gli istituti del welfare integrativo di cui all'articolo 32 nel limite del 2,5% del fondo ossia per un importo massimo di euro € 34.888,16 soggetta a contrattazione integrativa;
- ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (art. 30);
- la clausola di salvaguardia economica che garantisce un differenziale di posizione in caso di processi di riorganizzazione (art. 31);
- gli incentivi volti ad agevolare i processi di mobilità (art. 52);
- gli incarichi ad interim di cui all'articolo 58 è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, percentuale decisa in sede decentrata;
- i compensi per incarichi aggiuntivi non connessi alla posizione ricoperta, attribuiti in quota, a titolo di retribuzione di risultato (art. 60).

### **Risultati attesi**

A decorrere dall'anno 2021 l'amministrazione ha posto particolare rilevanza alla realizzazione di precisi obiettivi, pertanto assumono carattere strategico le seguenti azioni:

- Innalzamento del livello di sostenibilità energetico-ambientale e razionalizzazione dei costi;
- Valorizzazione del ruolo istituzionale del Consiglio regionale;
- Miglioramento del livello di qualità e soddisfazione del personale;
- Efficientamento, informatizzazione e trasparenza dei processi e dei procedimenti.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla stipula dell'accordo triennale (2021-2023) del contratto integrativo decentrato del Consiglio regionale ed ha il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Oltre a disposizioni di carattere generale e in materia di relazioni sindacali, coerentemente con l'articolo 45 del CCNL del 17 dicembre 2020, il contratto integrativo detta disposizioni con riferimento al trattamento economico e ad elementi remunerativi a valere sul Fondo del salario accessorio, nonché a istituti economici previsti dal contratto collettivo.

L'ambito di intervento degli effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è la gestione del citato Fondo così come individuato dal CCNL di riferimento.

### ***III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate riferito all'anno 2022 è pari a complessivi € **1.395.526,44**;

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

#### **Risorse storiche consolidate**

Trattasi dell'importo consolidato costituito dalle seguenti voci:

Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	€ 1.589.645,60
RIA personale cessato	€ 104.044,37
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art.56 CCNL)	€ 27.873,21
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.721.563,18</b>

#### *III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili*

Le risorse variabili comprendono gli importi che non abbiano carattere di certezza e stabilità.

Gli importi inseriti in dettaglio sono i seguenti:

Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) quali:	
- Quota proventi violazioni codice della strada (art.59)	€ /
- Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h) )	€ /
I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art.57, c. 2, lett. c)	€ /
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d) )	€ /
Risorse autonomamente stanziare dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e)	€ /
Economie residue anno precedente (art. 57, c. 3)	A consuntivo

Totale	€ /
--------	-----

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

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono la consistenza del fondo. Le nuove disposizioni legislative di cui al d.lgs. 75/2017 prevedono esclusivamente il non superamento del Fondo rispetto ai valori dell'anno 2016;

- a) trova infatti applicazione la decurtazione prevista dall'art. 9, comma 2 bis, del d.l. 31/05/2010, n. 78 (convertito, con mod. in legge 30/07/2010, n. 122 come modificato dall'art. 1 comma 456 della l. 147/2013, sulla base delle istruzioni di cui alla circolare 08/05/2015, n. 20 della Rag. Gen. dello stato) per un importo pari a **€ 1.774,63**;
- b) ai sensi dell'art. 1 della l.r. 12/2014, con l'accordo di contrattazione sottoscritto in data 15 marzo 2015 le risorse stabili del Fondo 2014 sono state decurtate del 10% e trasferite nel Fondo del personale del comparto 2014 (det. dirigenziale 18/08/2015, n. 552) per un importo pari a **€ 170.917,90**;
- c) ai sensi dell'art. 7, comma 17, della l.r. 17/2015, con l'accordo di contrattazione sottoscritto in data 28 luglio 2016, le risorse stabili del Fondo 2015 sono state decurtate del 10% e trasferite nel Fondo del personale del comparto 2015 (det. dirigenziale 22/09/2016, n. 632) per un importo pari a **€ 153.344,21**;

Il totale delle decurtazioni del Fondo di cui ai punti a), b) e c) assomma a **€ 324.262,11**.

### III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo del salario accessorio, per l'anno 2022.

<b>Fondo dirigenti - anno 2022</b>		
<b>Riferimento normativo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Art. 56, c. 1 CCNL 2016-2018	Incremento 1,53% monte salari anno 2015	€ 27.873,21
Art. 57, c. 2, lett. a) CCNL 2016-2018	Importo unico annuale	€ 1.589.645,60
Art. 57, c. 2, lett. b) CCNL 2016-2018	Specifiche disposizioni di legge	€ -
Art. 57, c. 2 lett. c) CCNL 2016-2018	R.I.A. dei cessati	€ 104.044,37
Art. 57, c. 2, lett. d) CCNL 2016-2018	Onnicomprensività della retribuzione	€ -
Art. 57, c. 2, lett. e) CCNL 2016-2018	Risorse autonomamente stanziati	€ -
	<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€ 1.721.563,18</b>
Art. 9, c. 2 bis d.l. 78/2010	Riduzione ex art. 1, co. 456 l. 147/2013	€ 1.774,63
	<b>Totale risorse stabili con decurtazioni</b>	<b>€ 1.719.788,55</b>
Art.1 l.r. 12/2014	decurtazione 10% per disp.razionalizz.normativa e rid.spese reg.li fondo 2014	-€ 170.917,90
Art. 7, c. 17 l.r. 17/2015	decurtazione 10% per disp.razionalizz.normativa e rid.spese reg.li fondo 2015	-€ 153.344,21
Art. 3, c. 23 l.r. 17/2016	decurtazione 10% per disp.razionalizz.normativa e rid.spese reg.li fondo 2016	€ -
Art. 27, c. 9 CCNL 23.12.1999	Economie anno 2021	a consuntivo
	<b>Totale risorse variabili</b>	<b>-€ 324.262,11</b>
	<b>Totale generale</b>	<b>€ 1.395.526,44</b>

### III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Ai fini della copertura degli oneri derivanti dal conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato a personale esterno e interno ai ruoli dell'Amministrazione, si è operato in coerenza con la sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, 13 giugno 2012, n. 9645 e, da ultimo, con la sentenza della Corte di Appello di Venezia, 20 gennaio 2015, n. 298, secondo cui sul Fondo è



imputata anche la spesa relativa al trattamento economico accessorio dei dirigenti assunti con contratto a termine.

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

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

*Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.*

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

Non ci sono destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

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

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate con il contratto decentrato integrativo quale accordo economico e normativo per il triennio 2021/2023:

1. *retribuzione di posizione*: sono inserite le risorse così come ripartite nell'ipotesi di Contratto Integrativo, l'importo inserito è pari ad € 976.868,51 e corrisponde al 70% delle risorse del Fondo (ai sensi dell'art. 11 dell'ipotesi CCDI);
2. *retribuzione di risultato*: sono inserite le risorse così come ripartite nell'ipotesi di Contratto Integrativo, l'importo disponibile è pari ad € 279.105,29 e corrisponde al 20% dell'importo totale del fondo (ai sensi dell'art. 11 dell'ipotesi CCDI);
3. *altri elementi remunerativi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, anche a titolo di retribuzione di risultato*: sono inserite le risorse così come ripartite nell'ipotesi di Contratto Integrativo, l'importo disponibile è pari ad € 139.552,64 e corrisponde al 10% dell'importo totale del fondo (ai sensi dell'art. 11 dell'ipotesi CCDI);

La tabella che segue mostra le risorse secondo l'accordo annuale:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 976.868,51
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 279.105,29
ALTRI ELEMENTI REMUNERATIVI PREVISTI DAL CCNL 17 DICEMBRE 2020	€ 139.552,64
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.395.526,44</b>

In particolare, si rappresenta che tra gli altri elementi remunerativi previsti dal CCNL 17 dicembre 2020, l'Amministrazione:



- in base al combinato disposto degli articoli 32 e 45, comma 1, lettera d) del CCNL 17 dicembre 2020, si attiva per la realizzazione di interventi a favore dei dirigenti, con particolare riferimento all'ambito assistenziale e sociale e ai rischi connessi allo svolgimento dell'attività di ufficio. Alla copertura degli oneri per la concessione dei benefici in materia di welfare, sostegno alla genitorialità e servizi assicurativi di copertura ai rischi professionali, si provvede mediante lo stanziamento di somme fino al limite del 2,5% delle complessive disponibilità del Fondo (art. 32 CCNL) per un importo pari a € **34.888,16**;
- finanzia le attività formative dei dirigenti attraverso una quota annua pari al 2% (art. 51 CCNL e art. 22 ipotesi CCDI) del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, alla cui copertura si provvede attraverso le risorse di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c), oltre che con eventuali altri finanziamenti europei, nazionali o regionali; l'importo dello stanziamento risulta essere pari a € **12.042,38**.

### *III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Non risultano poste ancora da contrattare.

### *III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Sulla base delle sopra evidenziate utilizzazioni la composizione delle poste di destinazione del fondo sono le seguenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo sono pari a complessivi € **0** (sezione III.2.1);
- b) Totale destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto e finanziate con la corrispondente parte di Entrata del Fondo di parte variabile o fissa pari a complessivi € **0**;
- c) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sono pari complessivamente ad € **1.395.526,44** (totale della sezione III.2.2);
- d) Non esistono risorse ancora da regolare (come da sezione III.2.3);
- e) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti pari a complessivi, € **1.395.526,44** importo questo coincidente con quanto esposto nella Sezione IV - Modulo I (Costituzione del Fondo).

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

Non esistono poste collocate al di fuori del fondo.

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

In tale sezione vengono certificati il rispetto dei seguenti tre vincoli di carattere generale:

**A) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.**

Le risorse fisse dell'anno precedente e consolidate dal CCNL 17/12/2020 sono pari ad euro **1.367.653,23** alle quali si aggiungono risorse fisse pari a euro **27.873,21** (pari all'1,53% del monte salari dirigenza anno 2015, ai sensi dell'art. 56 CCNL) a seguito del rinnovo del contratto.

**B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.**

Come precisato nella parte illustrativa dell'articolato del contratto decentrato integrativo, il sistema di misurazione e valutazione prevede esplicitamente che i dirigenti operino una differenziazione dei giudizi nei confronti del personale ad essi assegnato.

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

Non applicabile.

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

La tabella che segue mostra la differenza in termini di costituzione del fondo per l'anno 2016 e verifica le differenze rispetto all'anno precedente.

**Tabella costituzione del fondo - variazione anno 2022 - 2021**

	Anno 2021	Anno 2022	Differenza
Totale fondo risorse fisse	1.693.689,97	1.721.563,18	+27.873,21
Totale fondo risorse variabili	-324.262,11	-324.262,11	==
<b>TOTALE ( a )</b>	<b>1.367.653,23</b>	<b>1.395.526,44</b>	<b>+27.873,21</b>
<b>Componenti escluse</b>			
Incentivi da specifiche disposizioni di legge	==	==	==
<b>TOTALE somme sterilizzate (b)</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>
<b>TOTALE LIMITE FONDO(a-b)</b>	<b>1.367.653,23</b>	<b>1.395.526,44</b>	<b>+27.873,21</b>

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

In merito ai limiti di spesa si evidenzia le seguenti attività di coerenza:

- Il totale delle risorse fisse costituite nell'anno 2022 sono pari ad € **1.395.526,44** che rappresenta il limite di spesa destinate alla copertura delle utilizzazioni avente caratteristica di certezza e stabilità, coprono per € **318.586,59** la retribuzione di posizione dei 7 dirigenti occupati, per € **111.505,31** la retribuzione di risultato ipotetica degli stessi. Ai sensi dell'art. 30, comma 2, del CCNL 17/12/2000 ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;

- Il totale delle risorse con vincolo di destinazione sono pari a complessivi € **1.395.526,44** per importi sterilizzati nel fondo.

Tutte le somme relative al Fondo Giunta-Consiglio regionale gravano su un apposito capitolo di spesa e, precisamente, sul capitolo S11404 del bilancio di previsione finanziario pluriennale della Regione Lazio 2021-2023.

*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*

Il sistema contabile in uso dell'amministrazione individua l'importo nel bilancio 2022 del Fondo pari a complessivi € **1.395.526,44**.

Si procede all'imputazione delle spese secondo i limiti evidenziati nei singoli sottoconti di spesa, al fine di determinare a consuntivo correttamente le risorse eventualmente disponibili o, se del caso, procedere nei limiti dello stanziamento complessivo ad opportune variazioni durante l'anno.

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

Sono state sottratte per l'anno 2021 le risorse per assenze per malattia consuntivate da parte dei dirigenti a cui è collegata la riduzione, per un importo pari a € 653,16.

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

La copertura economica del fondo è assicurata all'interno delle poste di bilancio di previsione.

Il totale del Fondo, come determinato dall'Amministrazione, si basa sulle previsioni della legge regionale 30 dicembre 2021, n. 20 (Legge di stabilità regionale 2022) e della legge regionale 30 dicembre 2020, n. 21 (Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2022-2024).

I contributi previdenziali a carico dell'amministrazione delle poste del fondo, nonché gli oneri fiscali (IRAP) sono correttamente contabilizzati nelle relative poste di bilancio, espressamente individuate per il salario accessorio.

La presente relazione è inviata al Collegio regionale dei revisori dei conti per la relativa certificazione, unitamente all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2021-2023.

Il Direttore del servizio "Amministrativo"

*f.to Dott. Fabio Pezone*