

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2021 – ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019-2020**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione (ipotesi)</b>	19/12/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2019-2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP Torino e Canavese, UIL FPL Torino e Piemonte, CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP Torino e Canavese, UIL FPL Torino e Piemonte, CSA RAL	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENTE DI RUOLO	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto definisce la parte normativa per il triennio 2019-2021 e l'ammontare dei fondi previsti dall'art. 68 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 (di seguito CCNL) per le annualità 2019-2020	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<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: ▪ il piano relativo al 2019 è stato approvato con delibera del CdA n. 18 del 10/05/2019;
		Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 23/2017 del 23/10/2017 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019 che al proprio interno contiene la Sezione Trasparenza.
	La Relazione della Performance per l'anno 2018 di cui all'art. 10, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009 in data 28/06/2019.	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

---

**MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)**

---

a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:*

- Articolo 1: viene definito il quadro normativo e contrattuale di riferimento
- Articolo 2: viene definito l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria;
- Articolo 3: viene definita una procedura per l'interpretazione autentica di clausole contrattuali la cui interpretazione possa eventualmente dar luogo a controversie;
- Articolo 4: viene dato atto della quantificazione delle risorse decentrate con rinvio all'Allegato A al CCDI – Costituzione del fondo;
- Articolo 5: sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL; è operato un rinvio all'Allegato B al CCDI – Destinazione del Fondo;
- Articolo 6: viene richiamato il Sistema di valutazione unico e permanente dell'Ente;
- Articolo 7: sono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (individuale e organizzativa) con l'individuazione dei criteri per la definizione ed attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69, comma 2 del CCNL;
- Articolo 8: sono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- Articolo 9: con riferimento alle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL è richiamata la disposizione di cui all'art. 5 del CCDI del 31/12/2015 circa la definizione della misura unica spettante al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori con aggiornamento della misura a decorrere dal 2020;
- Articolo 10: sono definiti i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1 del CCNL richiamando le disposizioni dei precedenti CCDI (30/06/2008 e 31/12/2015) con aggiornamento dei valori a decorrere dal 2020;
- Articolo 11: con riferimento ai criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ai sensi dell'art. 72 del CCNL si dà atto che l'Agenzia, sulla base del CCDI del 30/06/2008 è convenzionata con il CRAL Regione Piemonte, versando un contributo annuale, per ciascun dipendente in servizio, finalizzato all'espletamento delle attività sociali, culturali e ricreative del Circolo, destinate ai dipendenti associati;
- Articolo 12: viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa che percepiscono compensi per specifiche disposizioni di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL;
- Articolo 13: sono definiti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa con introduzione di un meccanismo premiante e selettivo per li titolari di posizione organizzativa che abbiano ottenuto valutazioni elevate;
- Articolo 14: sono definite linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Articolo 15: è istituita la Banca delle ore (di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000) ed è individuato in 40 il numero massimo di ore da utilizzarsi entro l'anno successivo;

- Articolo 16: sono individuati i criteri per la determinazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita e lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro;
- Articolo 17: Sono definiti i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni;
- Articolo 18: contiene norme finali al CCDI.
- Allegato A: Costituzione dei Fondi 2019 e 2020
- Allegato B: Destinazione dei Fondi 2019 e 2020
- Dichiarazioni congiunte

b) *effetti abrogativi impliciti*: Non si determinano effetti abrogativi impliciti

c) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*:

le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, di cui al CCDI del 18/07/2005 richiamato ai sensi della delibera del CDA n. 15 del 11/04/2019 di definizione delle direttive alla delegazione trattante e nell'articolo 6 dell'accordo oggetto della presente relazione;

d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*:

L'ipotesi di CCDI prevede all'articolo 8 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Viene espressamente richiamato l'articolo 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005.

In particolare è previsto che alla progressione partecipino i dipendenti che nell'ambito del sistema di valutazione unico permanente dell'ente abbiano ottenuto una valutazione in prima o seconda fascia nei tre anni precedenti.

Qualora nella graduatoria siano presenti più candidati rispetto ai posti a disposizione, è inoltre prevista la priorità per i dipendenti che abbiano ottenuto la maggior valutazione nell'ambito del sistema di valutazione unico e permanente.

e) *illustrazione dei risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Dalle sottoscrizioni del CCDI, in relazione all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano della performance e Piano esecutivo di gestione; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione dell'Agenzia, gli obiettivi, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia, sono:

Il Documento Unico di Programmazione e relativi aggiornamenti;

Il bilancio pluriennale e la nota integrativa;

Il Piano della performance e Piano esecutivo di gestione Relativa Relazione annuale ed il connesso Sistema della Performance;

Il Rendiconto al Bilancio e la Relazione sulla Performance.

Al termine del processo della performance i risultati del direttore generale (unico dirigente in servizio) vengono esaminati dall'O.I.V. monocratico e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono utilizzati dal direttore nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio collegato alla performance organizzativa.

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2021 – ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019-2020**

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, con determinazione del direttore generale n. 50 del 01/02/2019.

L'art. 67 del nuovo CCNL stabilisce che a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" sia costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili relative al 2017. Tali risorse confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato nel medesimo anno a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Il medesimo articolo 67 al comma 2 individua le casistiche in cui è ammesso incrementare stabilmente il Fondo ma al comma 7 dispone che la quantificazione delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui al comma 15, comma 5 del CCNL, debba avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Questa norma ha creato non pochi dubbi interpretativi in merito alla possibilità di incrementare realmente il Fondo risorse decentrate, dubbi che sono stati dissipati dall'emanazione del d.l. 135/2018 art. 11 il quale ha disposto che "In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

Tutto ciò premesso per l'anno 2019 il "Fondo risorse decentrate" è stato stabilmente incrementato, in applicazione dell'art. 67 comma 2 di:

€ 1.580,80, pari ad € 83,20, per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 -lett a);

€ 3.014,44, pari alle differenze degli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere nella medesima data -lett.b).

La consistenza del Fondo risorse decentrate stabili (personale non dirigente) per l'anno 2019 è stata pertanto definita in € 100.556,24.

Tale importo è stato calcolato scorpendo dall'importo complessivo di € 233.714,24 (ottenuto sommando alle risorse del fondo 2017 gli incrementi di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 2016-2018, pari a € 4.595,24) gli importi necessari a coprire la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative attualmente in servizio, pari a € 133.158,00, le quali, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 2016-2018, andranno a gravare sui fondi di bilancio.

Tenuto conto che l'Agenzia della mobilità piemontese ha assunto 4 unità di personale in mobilità con provenienza dalla città metropolitana di Torino (n. 3 con decorrenza 01/05/2019 (n. 1 con

decorrenza 01/07/2019)<sup>1</sup>, e considerato il conseguente incremento di spesa per il personale sia delle voci fisse e continuative sia del trattamento accessorio, a seguito della ricognizione degli impegni assunti a copertura della spesa per personale, annualità 2019, con determinazione del direttore generale n. 734 del 04/12/2019 è stata rilevata la necessità di integrare gli impegni di spesa, correlati alle voci di fondo.

Tali importi, per effetto dell'art. 67, comma 3, lett. k) del CCNL 2016-2018, sono fonte di alimentazione della parte variabile del Fondo per l'anno 2019; con riferimento all'annualità economica 2020, per effetto dell'art. 67, comma 2, lett. e), detti importi, calcolati sull'intera annualità (pari ad € 25.726,89 incrementano il Fondo –Parte stabile).

Con determinazione del direttore generale n. 781 del 19/12/2019, a seguito di ricognizione delle risorse afferenti al fondo risorse decentrate per il personale di comparto (non dirigente) dell'Agenzia, è stato verificato che a decorrere dall'annualità 2015, gli importi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.), nonché agli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, comprese la quote di tredicesima mensilità, non sono state fatte confluire stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno, così come previsto dalla contrattazione nazionale.

In particolare dall'anno 2015 si sono verificate le seguenti cessazioni che avrebbero dovuto comportare un incremento delle risorse stabili del fondo decentrato per dei seguenti importi:

- 2015: n. 1 Cat D (funzionario amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento);
  - R.I.A valore mensile € 59,20, valore annuo € 769,70.
  - Assegno ad personam valore mensile € 14,90; valore annuo € 193,70;
- 2016: n. 1 Cat D (funzionario tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento);
  - R.I.A valore mensile € 1.174,38, valore annuo € 15.266,94
- 2018: n. 1 Cat D (istruttore direttivo amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento)
  - R.I.A valore mensile € 30,29, valore annuo 393,77

Come previsto dal Contratto Collettivo Funzioni Locali art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.20182, l'ammontare di dette risorse, pari a complessivi € 16.624,01 è destinato stabilmente al Fondo risorse decentrate e pertanto si è provveduto ad adottare i relativi impegni di spesa.

## Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

### Risorse storiche consolidate

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità		Anno		
Riferimento Contrattuale	Descrizione voci di finanziamento	2018	2019	2020
Articolo 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	Importo Unico Consolidato	€ 229.119,21		
	Risorse a carico del bilancio relative alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	-€ 133.158,00		
<b>Totale A</b>		<b>€ 95.961,21</b>	<b>€ 95.961,21</b>	<b>€ 95.961,21</b>

<sup>1</sup> In data 4 gennaio 2019, la Città Metropolitana e l'Agenzia della Mobilità Piemontese hanno sottoscritto la "Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23" (Convenzione di tipo B), con decorrenza 1/1/2019. In attuazione dell'art. 2.1 della Convenzione, l'Agenzia ha avuto la possibilità di avvalersi in comando di dipendenti della Città Metropolitana e precisamente di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno e di n. 1 dipendente in comando tempo parziale, tutti indicati nell'Allegato 1 alla Convenzione. La Convenzione prevedeva, all'articolo 30, la possibilità di attivare l'istituto della mobilità tra enti previo assenso del personale in comando, avendo le parti, con la sottoscrizione della Convenzione, manifestato specifico accordo in tal senso.

<sup>2</sup> CCNL Funzioni Locali 2016-2018 – articolo. 67, comma 3, 2, lett. d):

"L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato: [...]"

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;"

## Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		2018	2019	2020
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 4,33	€ 1.580,80	€ 1.580,80
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 2.694,99	€ 3.014,44	€ 3.014,44
<b>Totale B</b>		<b>€ 2.699,32</b>	<b>€ 4.595,24</b>	<b>€ 4.595,24</b>

## Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		2018	2019	2020
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (R.I.A.)		€ 16.624,01	€ 18.049,46
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2019	importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente			€ 25.726,89
<b>Totale C</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 16.624,01</b>	<b>€ 43.776,35</b>

Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		2018	2019	2020
<b>Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)</b>		<b>€ 98.660,53</b>	<b>€ 117.180,46</b>	<b>€ 144.332,80</b>

## Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così stimate:

Risorse variabili		2018	2019	2020
Articolo 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge			da definire
Articolo 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio		€ 398,21	
Articolo 67, comma 3, lett. i) CCNL 21.05.2018	importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale)			da definire
Articolo 67, comma 3, lett. k) CCNL 21.05.2018	integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito		€ 16.398,10	
<b>Totale risorse variabili (TV)</b>			<b>€ 16.796,31</b>	-
Articolo 68, comma 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 27.086,28	€ 27.222,79	da definire
<b>Totale risorse residue (TR)</b>		<b>€ 27.086,28</b>	<b>€ 27.222,79</b>	

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR</b>	<b>€ 125.746,81</b>	<b>€ 161.199,56</b>	<b>€ 144.332,80</b>
---	---------------------	---------------------	---------------------

## Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

La costituzione del fondo ha tenuto conto di tutti i vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (articolo 9 D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010 e art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 288).

La costituzione del fondo sconta in sede di definizione dello IUC (Importo unico Consolidato), ai sensi dell'art. 67, comma 1 del CCNL la decurtazione operata negli anni precedenti pari ad € 5.875,00 per effetto della cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenuta nel corso del 2014.

## Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità		Anno		
		2018	2019	2020
Totale A		€ 95.961,21	€ 95.961,21	€ 95.961,21
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		2018	2019	2020
Totale B		€ 2.699,32	€ 4.595,24	€ 4.595,24
A+B		€ 98.660,53	€ 100.556,45	€ 100.556,45
Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		2018	2019	2020
Totale C		€ 0,00	€ 16.624,01	€ 43.776,35
Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)		€ 98.660,53	€ 117.180,46	€ 144.332,80
Risorse variabili		2018	2019	2020
Totale risorse variabili (TV)			€ 16.796,31	-
Articolo 68, comma 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 27.086,28	€ 27.222,79	da definire
Totale risorse residue (TR)		€ 27.086,28	€ 27.222,79	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR		€ 125.746,81	€ 161.199,56	€ 144.332,80

## Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

## Modulo II - 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

Non vengono regolate dal presente contratto

Riferimento contrattuale	Descrizione voci di utilizzo	2019	2020
<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>			
	Progressioni orizzontali storiche	€ 80.898,49	€ 76.602,92
	indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	€ 10.788,66	€ 10.506,96
Articolo 68, comma 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018	Totale risorse non disponibili alla contrattazione	€ 91.687,15	€ 87.109,88

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

Vengono regolate dal contratto i seguenti importi:

<b>Destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa</b>			
Articolo 68, comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	premi correlati alla performance organizzativa	€ 9.800,00	€ 7.000,00
Articolo 68, comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2019	premi correlati alla performance individuale	€ 14.700,00	€ 10.500,00
Articolo 68, comma 2 lett. c) CCNL 21.05.2020	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 348,04	€ 1.016,00
Articolo 68, comma 2 lett. e) CCNL 21.05.2022	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 8.500,00	€ 13.200,00
Articolo 68, comma 2 lett. g) CCNL 21.05.2024	compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter		
Articolo 68, comma 2 lett. j) CCNL 21.05.2027	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.		€ 19.166,28
<b>Totale risorse regolate dalla contrattazione</b>		<b>€ 33.348,04</b>	<b>€ 50.882,28</b>

La quantificazione complessiva delle risorse per la produttività risponde, in linea con le norme contrattuali vigenti e quanto previsto dal Titolo III del D.lgs. 150/2009, a molteplici esigenze:

- incentivazione del personale, per la portata assunta negli anni dal premio di produttività, non solo per la parte di operatività correlata al raggiungimento di specifici obiettivi organizzativi ed individuali, ma, più in generale, con riferimento alla prestazione complessiva del lavoratore;



- finanziamento del sistema premiante, attraverso la possibilità di valorizzare, con incentivi economici consistenti legati ai sistemi di valutazione, le eccellenze esistenti all'interno dell'organico;
- possibilità di orientare i comportamenti organizzativi e di sviluppare le competenze del personale verso i valori di riferimento dell'ente;

### Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non sono state regolate le seguenti somme:

	2019	2020
Destinazioni ancora da regolare	€ 36.164,37	€ 6.340,64

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

Descrizione	2019	2020
Somme non regolate dal contratto	€ 91.687,15	€ 87.109,88
Somme regolate dal contratto	€ 33.348,04	€ 50.882,28
Destinazioni ancora da regolare	€ 36.164,37	€ 6.340,64
<b>Totale</b>	<b>€ 161.199,56</b>	<b>€ 144.332,80</b>

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

Voce non presente

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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 stabili ammontano a € 117.180,46 per l'anno 2019 e € 144.332,80 per l'anno 2020, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto+ progressioni orizzontali) ammontano a € 91.687,15 per l'anno 2019 e € 106.276,16 per l'anno 2020 (Totale delle risorse non disponibili alla contrattazione pari ad € 87.109,88+ risorse per progressioni economiche contrattate per € 19.166,28); pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

#### b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione del sistema di valutazione permanente di valutazione in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

#### c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

L'Agenzia della mobilità piemontese ha adottato i criteri generali in coerenza a quelli stabiliti nell'art. 16 del CCNL 21.05.2018

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

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità		Anno		
Riferimento Contrattuale	Descrizione voci di finanziamento	2018	2019	2020
Articolo 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	Importo Unico Consolidato *	€ 229.119,21		
	Risorse a carico del bilancio relative alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	-€ 133.158,00		
<b>Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)</b>		<b>€ 98.660,53</b>	<b>€ 117.180,46</b>	<b>€ 144.332,80</b>
<b>Totale risorse variabili (TV)</b>			<b>€ 16.796,31</b>	<b>-</b>
<b>Totale risorse residue (TR)</b>		<b>€ 27.086,28</b>	<b>€ 27.222,79</b>	
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR</b>		<b>€ 125.746,81</b>	<b>€ 161.199,56</b>	<b>€ 144.332,80</b>

\*importo evidenziato al netto della decurtazione di € 5.875,00 per effetto della cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenuta nel corso del 2014 (articolo 9 D.L. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010 e art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 288).

## **Modulo IV - 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 programmatica della gestione

A partire dall'annualità 2015, in accordo con le indicazioni fornite da Arconet per gli enti c.d. "monomissione", il bilancio dell'Agenzia, oltre alle missioni trasversali (n. 20 "fondi e accantonamenti" e 99 "servizi per conto terzi") è strutturato sull'unica missione n. 10 "trasporti e diritto alla mobilità". Non è quindi stata valorizzata la missione 1 "servizi istituzionali, generali e di gestione" non essendoci attività/costi trasversali a più missioni.

Tutte le spese per costi indiretti /utenze, pulizie, manutenzioni informatiche revisori, costi del personale degli uffici bilancio/gestione gare/contratti/risorse umane ...) sono imputati alla missione 10.

Nell'ambito della missione 10 le spese sono state ripartite sul programma 1 "trasporto ferroviario" e sul programma 2 "trasporto pubblico locale".

I criteri utilizzati per la suddivisione delle spese del personale sui due programmi sono i seguenti: ripartizione delle spese del personale in funzione del 38% al programma 1 "trasporto ferroviario" e del 62 % al programma 2 "trasporto pubblico locale"; il rapporto è calcolato sulla stima complessiva del tempo dedicato dal personale dell'Agenzia sulle attività attinenti alla realizzazione dei due programmi.

La nuova normativa in materia di armonizzazione contabile degli enti locali prevede che le amministrazioni pubbliche in contabilità finanziaria adottino il piano dei conti integrato.

Il piano dei conti integrato, costituito dall'elenco delle voci del bilancio gestionale finanziario e dei conti economici e patrimoniali, definito in modo da consentire la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, è unico e obbligatorio per tutte le amministrazioni pubbliche e rappresenta la struttura di riferimento per la predisposizione dei documenti contabili e di finanza pubblica. Il livello minimo di articolazione del piano dei conti, ai fini del raccordo con i capitoli e, ove previsti, con gli articoli, è costituito almeno dal quarto livello. Ai fini della gestione gli enti in contabilità finanziaria fanno riferimento anche al quinto livello del piano dei conti.

Con riferimento alle obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante in applicazione di quanto previsto nell'Allegato n. 4/2 al D.Lgs 118/2011 relativo al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, queste devono essere imputate contabilmente agli esercizi in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili.

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

La presente sezione sarà compilata in occasione del conto annuale del personale riferito all'anno 2019 e successivamente al 2020.

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

Le risorse decentrate previste dall'Ipotesi di contratto decentrato sono state appostate come segue:

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018:

- con determinazione del direttore generale n. 50 del 01/02/2019, e successivamente integrato con:
  - determinazione del direttore generale n. 734 del 04/12/2019;
  - determinazione del direttore generale n. 781 del 19/12/2019.

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 sarà oggetto di impegno con specifico provvedimento sulla base del CCDI definitivo.

Le risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 non integralmente utilizzate negli anni precedenti sono conservate a residuo/oggetto di reimputazione nell'anno.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Torino, lì 19 dicembre 2019

Il direttore generale  
Ing. Cesare Paonessa