

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2025**

**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>		21/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2023-2025
<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): 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 2023-2025 e l'ammontare dei fondi previsti dall'art. 68 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (di seguito CCNL) per l'annualità 2023
<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 2023-2025 è stato definitivamente approvato con delibera del CdA n. 32 del 04/12/2023 nell'ambito di approvazione del PIAO 2023-2025
		Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. n. 32 del 04/12/2023 nell'ambito dell'approvazione del PIAO 2023-2025 stato approvata la sottosezione 2.3-Sottosezione [di programmazione] Rischi corruttivi e trasparenza
		La Relazione della Performance per l'anno 2022 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:*

- Art. 1 viene individuato l'oggetto e gli obiettivi;
- Art. 2 viene definito l'ambito di applicazione;
- Art. 3 viene indicata la durata e le modalità di revisione;
- Art. 4 sono definiti tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI;
- Art. 5 viene definita una procedura per l'interpretazione autentica di clausole contrattuali la cui interpretazione possa eventualmente dar luogo a controversie;
- Art. 6 sono individuati i criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili;
- Art. 7 sono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. b), CCNL;
- Art. 8 in applicazione dell'art. 81 CCNL sono specificate le modalità di calcolo per la differenziazione del premio correlato alla performance individuale;
- Art. 9 sono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree così come previsto dall'art. 14 CCNL;
- Art. 10 sono definite le misure dell'indennità per condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018;
- Art. 11 sono individuate modalità di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e criteri per la commisurazione delle stesse ai sensi dell'art. 84 CCNL;
- Art. 12 viene regolata ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lettera j) del CCNL la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale incaricato di posizione di EQ e la retribuzione di risultato degli stessi;
- Art. 13 è individuata la possibilità di attivazione del welfare integrativo ai sensi dell'articolo art. 82 CCNL;
- Art. 14 viene richiamato l'istituto del lavoro straordinario previsto dall'art. 32 CCNL definendo come non necessario l'innalzamento del limite individuale di 180 ore così come definito dall'articolo 14, comma 4 del CCNL del 1/4/1999;
- Art. 15 viene richiamato l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018, confermando il limite previsto dalla contrattazione nazionale e prevedendo le modalità di richiesta e trasformazione;
- Art. 16 viene confermato l'istituto della banca delle ore di cui all'art. 33 prevedendo un limite di 10 ore annue gestibili nella banca ore;
- Art. 17 sono richiamate le condizioni di flessibilità dell'orario di lavoro così come previsto dall'art 36, definendo le fasce orarie di presenza da assicurare nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, i tempi di recupero di eventuali debiti orari e le categorie di dipendenti che possono accedere a profili di flessibilità personalizzati;
- Art. 18 è richiamato l'istituto dell'orario multi periodale di cui all'art. 31 CCNL non ritenendo sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane previsto dalla contrattazione nazionale;
- Art. 19 è richiamato l'istituto del buono pasto sostitutivo del servizio mensa di cui all'art. 35 CCNL 16 novembre 2022;
- Art. 20 viene dato atto che non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL
- Art. 21 sono individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), CCNL con richiamo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente;
- Art. 22 sono previste linee generali a cui l'ente si attiene per predisporre i piani di formazione del personale in correlazione con la specifica sottosezione del PIAO dell'Ente;

Art. 23 sono definite linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro così come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. m), CCNL;

Art. 24 sono individuate norme finali: in particolare viene fatto riferimento alla possibilità di appostare al fondo di cui all'articolo 79 CCNL la quota di risorse pari allo 0,22% del monte salari 2018, nelle proporzioni calcolate sulla base dei parametri specificati nella medesima norma, ed escluse dal limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017

Allegato A: Destinazione del Fondo 2023 e parziale occupazione del fondo per gli anni successivi di contrattazione.

▪ 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 Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato dal Consiglio d'Amministrazione con deliberazione 3 del 10/02/2022;

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

l'ipotesi di CCI prevede all'articolo 9 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Si prevede che possano partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

E' prevista la pubblicazione di un avviso a cui i dipendenti interessati possono partecipare presentando apposita domanda.

Nel caso in cui le domande superino i posti disponibili sono previsti criteri di valutazione delle domande che considereranno, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL la media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) per un massimo di 50 punti, l'esperienza professionale (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2) per un massimo di 35 punti e le capacità culturali e professionali per un massimo di 15 punti.

Inoltre viene previsto che al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, venga attribuito un punteggio aggiuntivo rispetto ai punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di cui sopra di 1 punto per ciascun anno eccedente i 6 anni, sino ad un massimo di 3 punti. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

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

dalla sottoscrizione del CCI, 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; 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 PIAO che contiene il Piano della performance ed il connesso Sistema di Misurazione e Valutazione 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 INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2023-2025

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

### Premessa

Con determinazione n. 44 del 27/1/2022 è stato costituito il fondo 2022 su cui ha espresso il proprio parere favorevole il Consiglio dei revisori in data 26/05/2022 (prot. 6007/2023).

L'art. 67 del nuovo CCNL "Funzioni locali" 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". L'importo unico consolidato relativo all'anno 2017 come definito dall'art. 67 del CCNL - Comparto Funzioni locale è stato quantificato in € 229.119,21.

A tale importo sono state sottratte le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, quantificate in € 133.158,000 nell'annualità 2018i (primo anno di applicazione del nuovo CCNL Funzioni locali), lo I.U.C. è stato quindi definito in € 95.961,21. A seguito degli incrementi di parte stabile del fondo risorse decentrate, autorizzati dall'art. 67 comma 2 lett a) e b) del citato CCNL, tale importo per l'anno 2021 è stato incrementato di € 4.595,24. Le risorse aventi carattere di certezza e stabilità per l'anno 2020 (personale non dirigente) sono state quantificate in € 100.556,45.

Successivamente sono stati aggiunti gli ulteriori incrementi aventi carattere di certezza e stabilità, previsti dall'art. 67 c. 2 lett. c) ed e) del CCNL Funzioni locali. Con riferimento agli incrementi di cui all'art. 67 c. 2 lett. c), 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.

Come previsto dal Contratto Collettivo Funzioni Locali art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018, l'ammontare di dette risorse, pari a complessivi € 16.624,01 per l'annualità 2019 e € 18.049,46 per il 2020 è stato destinato stabilmente al Fondo risorse decentrate e pertanto si è provveduto ad adottare i relativi impegni di spesa. Di tali risorse è stata data contezza nel nuovo CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2019.

Con riferimento agli incrementi di cui all'art. 67 c. 2 lett. e), nel corso del 2019 l'Agenzia ha assunto 4 unità di personale in mobilità con provenienza dall'ente di area vasta Città metropolitana di Torino. Gli importi a copertura delle spese per personale traferito, per effetto dell'art. 67, comma 3, lett. k) del CCNL 2016-2018, sono stati fonte di alimentazione della parte variabile del Fondo per l'anno 2019; con riferimento al Fondo 2020 per effetto dell'art. 67, comma 2, lett. e), detti importi, calcolati sull'intera annualità, hanno incrementato il Fondo 2020 - Parte stabile per un

importo di € 25.726,89. Con determinazione n. 50 del 31 gennaio 2020 il “Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità” è stato quantificato in € 144.332,80, importo confermato nel “Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell’Agenzia delle mobilità piemontese 2019-2020-2021 – Accordo annualità economiche 2019-2020” -“Allegato A – Costituzione fondo”.

A seguito della ricognizione del Fondo decentrato 2020 è stata rilevata un’eccedenza degli impegni relativi alle voci di fondo annualità 2020 aventi carattere di certezza e stabilità rispetto al valore di € 144.332,80 indicato in contrattazione. Con determinazione n. 715 del 16 dicembre 2020 si è preso atto di tali eccedenze ed a seguito dell’applicazione delle economie il “Totale delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità “anno 2020 è stato ridefinito in € 144.277,52.

Con CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 31/12/2020 l’ammontare delle risorse stabili è stato confermato anche per il 2021 in € 144.277,52 così anche per l’annualità 2022.

\*\*\*

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto, tra l’A.R.A.N. e le Organizzazioni sindacali rappresentative, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali riferito al triennio 2019/2021.

L’art. 13 del C.C.N.L. ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale del comparto, in sostituzione delle categorie e delle posizioni economiche, con effetto automatico dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione.

Il nuovo sistema di classificazione, enunciato nella tabella B del contratto medesimo, prevede quattro tipologie di Area, che corrispondono a differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate rispettivamente:

- Funzionari e dell’Elevata qualificazione, ove confluiranno tutti i dipendenti dell’ex categoria D;
- Istruttori, ove confluiranno tutti i dipendenti dell’ex categoria C;
- Operatori esperti, ove confluiranno tutti i dipendenti dell’ex categoria B;
- Operatori, ove confluiranno tutti i dipendenti dell’ex categoria A.

Con determinazione n. 222 del 31/03/2023, in attuazione di quanto previsto dall’art. 13, dal 1° aprile 2023 tutto il personale del comparto in servizio presso l’Agenzia è stato inquadrato nelle nuove Aree.

In concomitanza con l’avvio della nuova classificazione del personale è stata data attuazione anche alla revisione degli stipendi tabellari corrispondenti alle nuove aree sopra delineate, nonché all’introduzione di un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali, denominate “differenziali stipendiali”, ossia incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

In particolare a partire dalla mensilità di aprile, ai sensi dell’art. 78 del CCNL 2019-2021, al personale in servizio è stato riconosciuto lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione secondo quanto previsto dalla Tabella G dello stesso CCNL, a prescindere dal livello di accesso, a cui è stato aggiunto il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall’istituto delle progressioni economiche (c.d. differenziale stipendiale acquisito).

A decorrere dall’entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del Fondo risorse decentrate confluisce, senza maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all’art. 78 del CCNL, al personale inquadrato nei profili di categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

\*\*\*

L’articolo 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 prevede che “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare

complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. [...].”

Con riferimento al personale dirigenziale detto limite è individuato in € 101.655,00.

Con riferimento al personale non dirigenziale dell'Agenzia detto limite, al 2016, venne individuato in € 307.462,00, di cui

- € 261.236,12 corrispondenti alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità storicamente individuate per la costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente (come desumibili dal CCDI 2016-2017 e come rilevate nel conto annuale 2016),
  - al netto delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario per € 5.500,00 il cui finanziamento è a carico del bilancio,
  - al lordo della decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della L. 147/2013 (pari ad € 5.875,00 rilevate al rigo F271 della Tabella 15 “Fondi per il trattamento accessorio” del Conto Annuale del personale),
  - al lordo della riduzione temporanea prevista per l'annualità di riferimento di € 26.241,91 come rilevata nel conto annuale 2016 (con il CCDI 2016-2017 le parti nel prendere atto della conferma ammontare delle risorse stabili destinate alla contrattazione, pari a € 261.236,12, hanno considerato l'opportunità di confermare il temporaneo ridimensionamento dell'ammontare delle risorse stabili per un importo di € 26.241,91),
- € 46.601,33 di risorse variabili.

\*\*\*

Successivamente all'entrata in vigore dell'articolo 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 nel 2019 è stato siglato il CCNL Funzioni Locali per il periodo 2016-2018, che all'art 67 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.

L'ammontare delle risorse che il CCDI 2016-2017, annualità 2017, ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è stato pari a complessivi € 133.158,00.

La somma residuale, al netto della decurtazione di cui alla precedente lettera a)2 e della riduzione temporanea di cui alla precedente lettera a).3 ha costituito il cd IUC, ovvero l'Importo Unico Consolidato, corrispondente ad € 95.961,21.

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.

Un'analogha disposizione al comma 7 dell'articolo 67 del CCNL Funzioni Locali è rappresentata dall'art. 79, comma 6 del CCL Funzioni Locali 2019-2021.

Il limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 è stato aggiornato in coerenza con quanto già deliberato dal CDA dell'Agenzia e dall'Assemblea in relazione all'altro limite di spesa del personale previsto dal comma 562 dell'art.1 della legge n. 296/2006.

In particolare, con determinazione n. 569 del 7 agosto 2023, l'Agenzia ha ridefinito in € 339.050,00 per l'anno 2019 ed € 365.555,00 a partire dall'annualità 2020, il limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, per il personale non dirigente del comparto.

Con il medesimo provvedimento è stato dato atto che il limite complessivo di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 dell'ente, pari a complessivi € 409.117,00, per effetto di quanto detto sopra, è ridefinito in € 440.705,00 per l'anno 2019 ed € 467.210,00 a decorrere dal 2020.

### Costituzione Fondo decentrato 2023

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022, con determinazione del direttore generale n. 875 del 11/12/2023.

Per la determinazione 875/2023 è stata acquisita dal Collegio dei revisori dei conti (prot. Ag. 16988 del 20/12/2023) l'attestazione di compatibilità legislativa e contrattuale del provvedimento di costituzione del Fondo 2023 in quanto effettuato nel rispetto degli obblighi di legge e di capienza negli appositi stanziamenti di Bilancio

L'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate è quindi di € 144.277,00 quale somma dello IUC, pari ad € 95.961,21, a cui si aggiungono gli aumenti autorizzati dal contratto, in particolare:

- € 1.581,00: art. 67 comma 2 lett a) CCNL 21.05.2018 - incremento di euro 83,20 dal 31/12/2018;
- € 3.014,44: art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2018– incremento differenziali di sviluppo;
- € 18.099,25 art. 67 comma 2 lett. C) CCNL 21.05.2018 e art. 79 comma 1 lett a) CCNL 16.11.2022 – Ria e assegni ad personam personale cessato,

Alle risorse di cui sopra, in applicazione della vigente contratto collettivo, sono ancora da aggiungere le seguenti risorse:

- € 1.436,50: art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16.11.2022 - incremento di euro 84,50 dal 01/01/2021;
- € 4.596,89: art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 - incremento differenziali di sviluppo.
- € 13.922,00 già impegnate con determinazione n. 338 del 2 maggio 2023, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale; gli impegni sono stati integrati della somma corrispondente alle differenze stipendiali tra D3 e D1. Tale cifra è così confluita nella parte stabile del Fondo risorse decentrate, senza maggiori oneri per l'ente.

Pertanto la consistenza del "Fondo risorse decentrate stabili (personale non dirigente) per l'anno 2023" è definita in € **164.205,39**.

Con riferimento agli incrementi delle voci di parte variabile (RIA personale cessato in corso d'anno e incremento di euro 84,50 dal 01/01/2021 art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16.11.2022 – annualità 2021 e 2022) gli stessi ammontano a complessivi € 9.838,21 che aggiunti alle risorse residue di cui all'art. 79 comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, pari a € 30.952,00 che vanno a definire la consistenza del "Fondo risorse decentrate variabili (personale non dirigente) per l'anno 2023 in € **43.048,32**.

### 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	2023	2024	2025
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>	<b>€ 95.961,21</b>

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL



Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		2018	2023	2024	2025
Art. 79 comma 1 lett. a ) CCNL 15.11.2022 Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	<b>QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)-</b> 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	€ 1.580,80
Art. 79 comma 1 lett. a ) CCNL 15.11.2022 Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	<b>DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)-</b> 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	€ 3.014,44
Art. 79 comma 1 lett. b ) CCNL 15.11.2022	<b>INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 -</b> pari a importo , su base annua , pari ad € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL Funzioni locali in servizio alla data del 31/12/2018; l'incremento si applica retroattivamente . Ai sensi dell'art. 79 c. 5 le quote relative agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate , quali risorse variabili una tantum, nel fondo 2023		€ 1.436,50	€ 1.436,50	€ 1.436,50
Art. 79 comma 1 lett. d ) CCNL 15.11.2022	<b>DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021</b> importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 CCNL Funzioni Locali (Incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla stessa data		€ 4.569,89	€ 4.569,89	€ 4.569,89
Art. 79 comma 1 bis CCNL 15.11.2022	<b>DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)-</b> a decorrere dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale confluisce, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente ai differenziali tra B13 e B1 e tra D3 e D1		€ 13.922,50	€ 18.099,25	€ 18.099,25
<b>Totale B</b>		<b>€ 2.699,32</b>	<b>€ 24.524,13</b>	<b>€ 28.700,88</b>	<b>€ 28.700,88</b>

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		2018	2023	2024	2025
Art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 15.11.2022 Art. 67 c. 2 lett.dc) CCNL 21.05.2018	<b>RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.d)</b> 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.)				
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2015		€ 963,30	€ 963,30	€ 963,30
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2016		€ 8.905,72	€ 8.905,72	€ 8.905,72
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2016		€ 6.361,23	€ 6.361,23	€ 6.361,23
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2017		€ 393,77	€ 393,77	€ 393,77
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2019		€ 1.425,45	€ 1.425,45	€ 1.425,45
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2023			€ 13.930,41	€ 13.930,41
Art. 79 comma 1 lett. a) CCNL 15.11.2022 Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.05.2019	<b>PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)</b> 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		€ 25.671,61	€ 25.671,61	€ 25.671,61
<b>Totale C</b>		<b>€ 0,00</b>	<b>€ 43.721,07</b>	<b>€ 57.651,48</b>	<b>€ 57.651,48</b>

Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)		2018	2023	2024	2025
		<b>€ 98.660,53</b>	<b>€ 164.206,41</b>	<b>€ 182.313,57</b>	<b>€ 182.313,57</b>

## Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così stimate:

Riferimento Contrattuale	Descrizione voci di finanziamento	Anno			
		2018	2023	2024	2025
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		€ 0,00	da definire	da definire
Art. 79 comma 2 lett. a ) CCNL 15.11.2022 Articolo 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	importi una tantum corrispondenti alla frazione di <b>RIA</b> 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		€ 6.965,21		€ 14.072,87
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)		€ 0,00	da definire	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		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 79 comma 1 lett. b) e art 79 c. 5 CCNL 15.11.2022	<b>INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021</b> - pari a importo , su base annua , pari ad € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL Funzioni locali in servizio alla data del 31/12/2021; l'incremento si applica retroattivamente . Ai sensi dell'art. 79 c. 5 le quote relative agli incrementi annuali di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate , quali risorse variabili una tantum, nel fondo 2023		€ 2.873,00		
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 15.11.2022	<b>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO</b> somme residue anno precedente accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/04/2019		€ 2.258,11	da definire	da definire
	<b>Totale risorse variabili (TV)</b>		€ 12.096,32	€ 0,00	€ 14.072,87
Art. 80 comma 1 CCNL 15.11.2022	risorse residue di cui all'art. 79 comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 27.086,28	€ 30.952,00	da definire	da definire
	<b>Totale risorse residue (TR)</b>	€ 27.086,28	€ 30.952,00		
	<b>Totale risorse variabili</b>		€ 43.048,32	€ 0,00	€ 14.072,87
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR</b>			€ 125.746,81	€ 161.199,56	€ 144.332,80

## 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

COSTITUZIONE FONDO	Anno		
	2023	2024	2025
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità			
Totale A	€ 95.961,21	€ 95.961,21	€ 95.961,21
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL			
Totale B	€ 24.524,13	€ 28.700,88	€ 28.700,88
A+B	€ 120.485,34	€ 124.662,09	€ 124.662,09
Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità			
Totale C	€ 43.721,07	€ 57.651,48	€ 57.651,48
Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)	€ 164.206,41	€ 182.313,57	€ 182.313,57
Risorse variabili			
Totale risorse variabili	€ 43.048,32	€ 0,00	€ 14.072,87
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR + TRNSL	€ 207.254,73	€ 182.313,57	€ 196.386,44

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

Le risorse sopra definite sono integrabili ai sensi dell'art. 1, comma 604 della L. n. 234 del 20/12/2021 e dell'art. 79, comma 3, in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, da suddividere in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/2022 del medesimo anno.

Il monte salari 2018 dell'Agenzia come evincibile dai dati riportati nelle tabelle 12, 13 e 14 (quest'ultima limitatamente al personale a tempo determinato e con contratto di formazione lavoro) del Conto annuale del personale relativo allo stesso anno - risulta pari a € 752.458,00 (al netto degli importi corrispondenti agli emolumenti arretrati riconducibili alle annualità precedenti allo stesso anno 2018);

Lo 0,22% di detto monte salari corrisponde a una somma complessiva di €. 1.655,41, che al netto di CPDEL, INAIL pari a complessivi € 307,98 ed IRAP pari a € 105,56 restituiscono l'importo 1.241,87. Detto importo è destinato ad essere ripartito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 (pari ad € 183.799,00) e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/2022 (pari ad € 191.251,00) con una la proporzione rispettivamente del 49% (corrispondente ad € 608,60 oltre la quota di oneri riflessi ed IRAP per le risorse decentrate di cui all'art. 79) e del 51% (corrispondente ad € 633,27 oltre la quota di oneri riflessi ed IRAP per lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022).

Pertanto la quota annuale delle risorse in parola, che possono integrare il fondo di cui all'articolo 79 e che per effetto dell'art. 1, comma 604 della L. n. 234 del 20/12/2021 sono escluse dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, è pari ad € 608,60. Per effetto dell'articolo 79, comma 5 del CCNL la quota relativa all'anno 2022 sono computate nelle risorse variabili 2023.

L'ipotesi di CCI prevede che a seguito dell'autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione alla sottoscrizione del CCI dette risorse saranno apposte tra le Destinazioni ancora da regolare.

## **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	2023	2024	2025
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto				
	Progressioni orizzontali storiche	€ 118.841,00	€ 123.000,00	€ 123.000,00
	indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	€ 12.898,00	€ 13.700,00	€ 13.700,00
Articolo 80, comma 1 CCNL 16.11.2022	Totale risorse non disponibili alla contrattazione	€ 131.739,00	€ 136.700,00	€ 136.700,00

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

Vengono regolate dal contratto i seguenti importi:

Riferimento contrattuale	Descrizione voci di utilizzo	2023	2024	2025
<b>Destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa</b>				
	premi correlati alla performance organizzativa	€ 23.400,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
	premi correlati alla performance individuale	€ 15.600,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
Articolo 80, comma 2 lett. a) b) c) CCNL 16.11.2022	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 804,00	€ 1.240,00	€ 1.240,00
Articolo 80, comma 2 let. e) CCNL 16.11.2022	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 9.895,00	€ 18.000,00	€ 18.000,00
Articolo 80, comma 2 let. j) CCNL 16.11.2022	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	€ 0,00	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2024	oggetto di accordo destinazione risorse anno 2025
<b>Totale risorse regolate dalla contrattazione</b>		<b>€ 49.699,00</b>	<b>19.240,00 €</b>	<b>19.240,00 €</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

Con specifico riferimento al fondo 2023 non sono state regolate le seguenti somme:

Descrizione	2023
Destinazioni ancora da regolare	€ 25.816,43
<b>Risorse ex art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022</b>	<b>€ 1.217,19</b>

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

Descrizione	2023	2024	2025
Somme non regolate dal contratto	€ 131.739,00	€ 136.700,00	€ 136.700,00
Somme regolate dal contratto	€ 49.699,00	€ 19.240,00	€ 19.240,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 25.816,43	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 207.254,43</b>	<b>€ 155.940,00</b>	<b>€ 155.940,00</b>
<b>Risorse ex art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022</b>	<b>€ 1.217,19</b>	<b>€ 608,60</b>	<b>€ 608,60</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 € 164.206,41 per l'anno 2023, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto+ progressioni orizzontali) ammontano a € 131.739,00 per l'anno 2023 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 misurazione e valutazione della performance 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. 14 del CCNL 16.11.2023.

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

COSTITUZIONE FONDO	Anno	
	2022	2023
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità		
<b>Totale A</b>	<b>€ 95.961,21</b>	<b>€ 95.961,21</b>
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
<b>Totale B</b>	<b>€ 4.595,24</b>	<b>€ 24.524,13</b>
A+B	€ 100.556,45	€ 120.485,34
Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità		
<b>Totale C</b>	<b>€ 43.721,07</b>	<b>€ 43.721,07</b>
<b>Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)</b>	<b>€ 144.277,52</b>	<b>€ 164.206,41</b>
Risorse variabili		
Totale risorse variabili	€ 42.305,00	€ 43.048,32
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR + TRNSL</b>	<b>€ 186.582,52</b>	<b>€ 207.254,73</b>

## **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 programmatoria 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.

Con determinazione n. 569 del 7 agosto 2023, l'Agenzia ha ridefinito limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in € 365.555,00.

Il conto annuale 2022 nella scheda di squadratura di seguito rappresentata evidenzia che il limite è stato rispettato

Tavola di controllo del rispetto del limite 2016 di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017

Voce	OK		
	Dirigenti	Personale non dirigente	Amministrazione nel suo complesso
a. Totale risorse tabella 15	103.856	383.333	487.189
b. Totale voci non rilevanti ai fini della verifica del limite 2016 <sup>(*)</sup>	2.201	46.900	49.101
<b>c. Totale risorse soggette alla verifica del limite (a-b)</b>	<b>101.655</b>	<b>336.433</b>	<b>438.088</b>
d. Limite 2016 di cui all'articolo 23, comma 2 del DLgs 75/2017 <sup>(**)</sup>	101.655	365.555	467.210
e. Eventuali risorse tabella 15 in eccesso al limite (c - d)	-	-	-
f. Coerenza	<i>Limite 2016 specifica macrocategoria rispettato</i>	<i>Limite 2016 specifica macrocategoria rispettato</i>	

<sup>(\*)</sup> Voce LEG398 della scheda SICI della corrispondente macro-categoria.

<sup>(\*\*)</sup> Voce LEG428 della scheda SICI della corrispondente macro-categoria.

Nel dettaglio il totale delle risorse tabella 15 per il personale non dirigente è composto dalle seguenti tre macro voci:

- Totale Fondo risorse decentrate € 186.582,00
- Totale P.O. (bilancio) € 191.251,00
- Totale Straordinario (bilancio) € 5.500,00

Il totale delle voci non rilevanti ai fini della verifica del limite è composto dalle seguenti voci:

<b>QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)</b> - 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	€ 1.580,80
<b>DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)</b> - 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	€ 3.014,44
<b>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO</b> somme residue anno precedente accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/04/2019	€ 270,00
risorse residue di cui all'art. 79 comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 42.035,00



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 2023 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022 con determinazione del direttore generale n. 875 del 11/12/2023

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 22 dicembre 2023

Il direttore generale  
Ing. Cesare Paonessa

---