

<p>VERBALE N. 20/2023</p> <p>Data 07.09.2023</p>	<p>OGGETTO: Relazione illustrativa – tecnico - finanziaria concernente la determinazione definitiva dei fondi contrattuali - Anno 2022 e loro destinazione, nonché la costituzione provvisoria e ripartizione delle risorse disponibili destinate alla pronta disponibilità, al lavoro straordinario e premialità - Anno 2023. Personale a tempo determinato "Progetto Masterplan".</p>
--	--

Il giorno 07/09/2023 alle ore 9.00, si è riunito il collegio dei revisori in audio-video conferenza con firma digitalmente apposta al termine della trascrizione del presente verbale, dandosi reciprocamente atto della validità della riunione e dell'esito finale del parere espresso collegialmente previa teleconferenza.

Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'ARPAB, si è riunito nelle persone di:

dott. Montatori Marco	Presidente	Presente
dott. Gargiulo Andrea	Componente effettivo	Presente
dott. Tavolaro Giuseppe	Componente effettivo	Presente

per esprimere il parere sulla compatibilità dei costi relativi **la determinazione** definitiva dei fondi contrattuali - Anno 2022 e loro destinazione, nonché la costituzione provvisoria e ripartizione delle risorse disponibili destinate alla pronta disponibilità, al lavoro straordinario e premialità - Anno 2023. Personale a tempo determinato "Progetto Masterplan.

Il Presidente identifica tutti i partecipanti e si accerta che ai soggetti collegati in audio-videoconferenza sia consentito seguire la discussione, trasmettere e ricevere documenti, intervenire in tempo reale, con conferma da parte di ciascun partecipante.

Premesso:

1. Determinazione definitiva Fondo 2022

a) Con la DDG n. 14 del 17.01.2022, l'Agenzia ha proceduto alla costituzione dei fondi contrattuali dell'area Comparto anno 2022 del personale di ruolo dell'Agenzia , nel rispetto dei limiti di spesa di cui:

all'art. 23, co. 2, del D.Lgs n. 75/2017, secondo il quale, 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'art. 1, co 2, del D.Lgs n. 165/01, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

b) all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, il quale stabilisce che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

c) all'art. 1 del DPCM del 03.09.2019, pubblicato in GU n. 258 del 04.11.2019, il quale stabilisce che il presente decreto è finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 01 gennaio 2020;

d) al Parere del MEF – RGS Prot. 124 del 15.01.2021 – U – ad oggetto: "*Richiesta parere sulle facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria*".

Con la DCS n. 92/2020, l'Agenzia ha indetto gli *Avvisi pubblici per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno e determinato della durata di 18 mesi di n.80 unità di personale per il Progetto Masterplan.*

Nelle more della conclusione delle procedure assunzionali, l'Agenzia ha indetto un avviso ponte provvedendo ad assumere a tempo determinato di nn. 17 unità nel

profilo professionale – Collaboratore tecnico da inquadrare nella cat. – “D” e n. 7 unità nel profilo professionale assistente tecnico da inquadrare nella cat. “C” per soli tre mesi.

Concluse le procedure assunzionali, con la DDG n. 90 del 06.07.2021 e la DDG n. 95 del 16.07.2021, l’agenzia ha assunto n.50 unità di personale a tempo determinato afferente al Progetto Masterplan.

Considerato che l’art. 58 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018, stabilisce che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, l’Agenzia ha costituito i fondi contrattuali del personale assunto a tempo determinato in attuazione del Progetto Masterplan, in via definitiva per l’anno 2022 e provvisoria per l’anno 2023 – giusta DDG n. 73 del 12.06.2023– adottando i seguenti criteri:

- a. la costituzione definitiva dei fondi contrattuali del *Personale a tempo determinato Progetto Masterplan* relativi all’anno 2022, determinata in ossequio agli artt. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità, è riepilogata nel prospetto “**A**” che, allegato al presente atto, costituisce parte integrante e sostanziale.
- b. La costituzione provvisoria dei fondi contrattuali del *Personale a tempo determinato Progetto Masterplan* relativa all’anno 2023 è stata determinata in ossequio agli artt. 102 e 103 del nuovo CCNL Comparto Sanità, è riepilogata nel prospetto “**B**” che allegata al presente atto costituisce parte integrante e sostanziale;
- c. quantificazione delle risorse complessive da appostare al fondo specifico in sede di prima applicazione secondo il criterio corrispondente alla media pro-capite dell’ammontare del fondo decentrato spettante al personale del comparto di ruolo in servizio al 31.12.2020 per le unità di personale assunto in attuazione del Progetto Masterplan, detratte le voci accessorie non erogabili al predetto personale (Fasce economiche e Incarichi di Funzione Organizzativa), secondo quanto previsto dall’art. 58 CCNL Comparto Sanità;
- d. Ripartizione delle risorse complessive del Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi, detratta la parte stabile per la corresponsione dell’IQP, pari al 50% delle risorse da destinare a lavoro straordinario e alla pronta disponibilità;

- e. Eventuali residui di spesa a consuntivo da destinare alla premialità nell'anno di riferimento.

2. Costituzione provvisoria dei Fondi 2023.

Con la delibera n. 73 del 12/06/2023, l'Agenzia ha provveduto altresì alla costituzione dei fondi in maniera provvisoriamente per l'anno 2023, tenendo conto delle seguenti disposizioni normative:

- *l'art. 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, secondo il quale i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità;*

- *l'art. 1, co. 604, della legge del 30 dicembre 2021, n. 234 (cd legge di Bilancio 2022) concernente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" il quale stabilisce che Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo e, per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi*

impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- l'art. 58 del CCNL Comparto Sanità 2016-20218, il quale stabilisce che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine;

- l'art. 102 del nuovo CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021, il quale istituisce a decorrere dall'annualità 2023, il nuovo «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali», costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2 del medesimo articolo

- l'art. 103 del nuovo CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021, il quale istituisce a decorrere dall'annualità 2023, il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2 del medesimo articolo.

Premesso che la documentazione, al fine della certificazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, è stata trasmessa dall'A.R.P.A.B. a mezzo PEC in data 04/09/2023 nella persona del Presidente p.t. Dott. Marco Montatori in particolare:

- 1) DD n. 1045 del 31/12/2022 ad oggetto: *"Personale a tempo determinato Progetto Masterplan – Linea A. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008. Determinazione Fondo contrattuale anno 2022 e adozione di provvedimenti amministrativi d'impegno di spesa*
- 2) DDG n. 73 del 12.06.2023 ad oggetto: *Personale a tempo determinato Progetto Masterplan. Fondo contrattuale dell'area Comparto. Determinazione definitiva anno 2022 e costituzione provvisoria anno 2023. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008;*
- 3) Tabella determinazione e ripartizione definitiva dei fondi anno 2022 con indicazione dello speso e del residuo – Allegato A;
- 4) Tabella costituzione dei fondi 2023 *Personale a tempo determinato Progetto Masterplan. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008 – **Allegato B**;*

5) Tabella ripartizione provvisoria dei fondi 2023 *Personale a tempo determinato Progetto Masterplan. Potenziamento del personale ARPAB Piano Finanziario P1 S01. CUP H31H16000030008 – **PrtG 11638/2023 – 21.07.2023***;

al fine di fornire al Collegio dei Revisori dei conti le informazioni ed i documenti utili all'espletamento della funzione di controllo.

Preso atto:

- Della richiesta di parere del Responsabile gestione economica del personale, inviata in data 04/09/2023 al Collegio dei Revisori cui è allegata **Relazione illustrativa – tecnico - finanziaria concernente la determinazione definitiva dei fondi contrattuali - Anno 2022 e loro destinazione, nonché la costituzione provvisoria e ripartizione delle risorse disponibili destinate alla pronta disponibilità, al lavoro straordinario e premialità - Anno 2023. Personale a tempo determinato "Progetto Masterplan.**
- Della pre-intesa Contratto Decentrato tra delegazione di parte pubblica e le delegazioni sindacali;

Visto e richiamato l'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, il quale dispone che: *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei Revisori dei Conti ..."*;

Vista la vigente normativa in materia di contrattazione collettiva integrativa che prevede che siano sottoposti alla verifica e certificazione dell'organo di revisione sia i "contratti integrativi economici che i contratti stralcio normativi su specifiche materie per effetto di quanto previsto dall'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., secondo il quale *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla*

corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisore dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o degli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti”.

Vista la costituzione provvisoria dei fondi della Dirigenza Area funzioni locali, nell’ambito della quale si è tenuto conto del nuovo limite di spesa dall’art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 56/2019, pur se in un primo momento si è posta la possibilità di un’eventuale applicazione anche ai fondi 2019 (sia per un’eventuale incremento e/o eventuale decurtazione), ai sensi dell’art. 1 del DPCM del 03.09.2019, al quale lo stesso citato art. 33 si riportava ai fini applicativi, ha sancito l’applicazione di detta previsione in aumento e/o decurtazione a decorrere dal 01 gennaio 2020.

Vista la Circolare MEF – RGS – Prot. 179877 del 01.09.2020 che detta i criteri e metodi sull’applicazione dell’art. 11 del D.L. n. 35/2019, valevoli in via analogica anche per l’art. 33 del D.L. n. 34/2019 innanzi richiamato; -l’art. 1 del DPCM del 03.09.2019, pubblicato in GU n. 258 del 04.11.2019, il quale stabilisce che il presente decreto è finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all’art. 33, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinari a decorrere dal 01 gennaio 2020;

Tanto premesso questo collegio:

- tenuto presente che la materia del personale è una delle principali aree di controllo da parte dei collegi dei revisori dei conti. La gestione del personale va analizzata sia nell’ottica della spesa complessiva ai fini degli equilibri di bilancio, sia in termini di rispetto delle norme di settore e dei limiti di finanza pubblica che interessano direttamente questa gestione (MEF – DIP. RAGIONERIA DELLO STATO CIRCOLARE VADEMECUM PER LA REVISIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE DEGLI ENTI ED ORGANISMI PUBBLICI);
- considerato che con la contrattazione si conferma che la incentivazione della performance deve essere destinata la parte prevalente del trattamento

- economico accessorio, ma si stabilisce che ciò debba avvenire nell'ambito della parte variabile del fondo per il trattamento economico accessorio. Viene chiarito
- che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance, come specificamente disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
- a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo. (art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n. 165/2001);
- il collegio dei revisori dei conti, il collegio sindacale, gli uffici centrali di bilancio o gli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti, effettuano il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori. (Art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2000);
- il controllo del Collegio dei revisori non si deve fermare alla fase della sottoscrizione del contratto, ma deve esplicitarsi anche, con le dovute cautele e tenuto conto dei limiti intrinseci dell'attività di revisione, durante la fase gestionale, cioè allorché le clausole contrattuali trovano concreta applicazione;
- vanno eseguiti controlli circa le modalità applicative dei contratti, soprattutto relativamente alla correttezza delle indennità effettivamente erogate, dell'applicazione dei criteri di selettività nell'erogazione delle produttività, delle indennità di risultato delle posizioni organizzative e nell'attribuzione delle

progressioni economiche orizzontali. Il medesimo discorso può essere traslato per quanto concerne il trattamento accessorio della dirigenza (MEF – DIP. RAGIONERIA DELLO STATO - CIRCOLARE VADEMECUM PER LA REVISIONE AMMINISTRATIVO CONTABILE DEGLI ENTI ED ORGANISMI PUBBLICI);

- il controllo dei revisori deve estendersi anche alla valutazione al merito delle scelte contrattuali. Conseguentemente, l'organo di controllo dovrebbe evidenziare anche, ad esempio, il mancato rispetto dei nuovi ambiti di competenza della contrattazione collettiva ovvero il mancato rispetto delle disposizioni legislative che impongono di erogare i premi monetari in correlazione con la performance individuale ed organizzativa e di corrispondere i trattamenti accessori che remunerano il disagio con l'effettiva sussistenza delle condizioni lavorative che ne legittimano l'erogazione. (ARAN – Marzo 2013);
- le risorse variabili hanno valenza annuale e non possono finanziare gli istituti di carattere fisso (ad es. P.O, Progressioni orizzontali) Le risorse variabili sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione sulle proprie capacità di bilancio ed sul rispetto dei CCNL non possono essere stanziati, in caso di violazione del pareggio di bilancio, dei vincoli alla spesa di personale di pre-dissesto e dissesto Se non utilizzate nell'anno (risparmiate), costituiscono economie di bilancio e non possono essere riportate ad incremento del fondo dell'anno successivo sono distinte tra risorse soggette e non soggette ai vincoli di riduzione Sulla base degli elementi riportati in precedenza si procede alla certificazione della pre-intesa contrattuale relativa ai dirigenti dell'ente relativa all'anno 2020;

Visti:

- la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;
- l'art. 9 del D.L. 78/2010;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- la Legge Regionale n. 1 del 20/01/2020;
- il vigente Regolamento di contabilità dell'ente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, presa visione della documentazione acquisita, ha effettuato la verifica, **con le seguenti risultanze:**

Rispetto di vincoli di carattere generale ANNI 2022/2023

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Ai fini della certificazione in merito alla destinazione del Fondo aziendale oggetto del presente accordo, si attesta la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo stesso aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La retribuzione di risultato al personale dirigenziale verrà erogata sulla base degli obiettivi assegnati dal piano della performance (ex DDG n. 220/2019, che definisce criteri e modalità attributive e DDG n. 198/2019 di approvazione delle schede obiettivi 2019), tenendo conto dell'accordo stralcio di cui alla DDG n. 293/2001 pari al 25% (15% + 10%) della retribuzione di posizione annua spettante, cui si aggiunge l'ulteriore quota per gli incarichi ad
- interim secondo l'accordo stralcio sottoscritto in data 20.12.2018. Per l'anno 2021, sono stati definiti gli obiettivi assegnati alle varie strutture agenziali.

Destinazione risorse e relativo riparto risorse

In data 14.07.2023, la Delegazione trattante del Comparto ha provveduto alla ripartizione provvisoria delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 e 103 del nuovo CCNL – Anno 2023. Nella tabella che segue viene evidenziata la ripartizione contrattata dalla delegazione del Comparto con indicazione dei relativi criteri di ripartizione concordati.

Ripartizione Fondo contrattuale Personale Masterplan - ANNO 2023

Fondi contrattuali	Fondo Incarichi e Indennità professionali		Fondo Premialità e Condizioni di lavoro				TOTAL E FONDO
	Incarico di Base	Residuo per sopravvenienze	Premialità	Pronta Disponibilità	Lavoro straordinario	Residuo fondi 2022 al 31.05.2022	
	Parte NON Contrattabile		Parte Variabile e Contrattabile			Premialità 2023	
	€ 39.000,00	€ 1.035,91	€ 149.915,29			45.648,10 €	188.915,29 €
Contrattazione con le OOSS 14.07.2023	39.000,00 €	1.035,91 €	111.779,34 €	29.635,95 €	8.500,00 €	45.648,10 €	189.951,20 €

* Ripartizione:	Metodo utilizzato. Art. 71 CCNL Comparto Sanità . Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.
Premialità	è stato preso di riferimento la premialità destinata al personale a tempo indeterminato pari ad € 229.290,00, diviso le unità del personale a tempo indeterminato al 01.01.2023. La media procapite per singola unità è stata moltiplicata per il personale a tempo determinato al 01.01.2023.
Lav. Straordinario	sono state assegnate le medesime somme già appostate per lo straordinario per l'anno 2022, aumentate di 1.000,00 per gli aumenti contrattuali, così come concordato con i fondi contrattuali del personale a tempo indeterminato
Pronta disponibilità	sono state assegnate le risorse per garantire la copertura dei turni di pronta disponibilità tenuto conto del nuovo Regolamento di Pronta disponibilità nonché dell'aumento da 1,80 a 2,00 euro all'ora, così come contrattazione in sede decentrata con il personale a tempo indeterminato

Art. 2 - Quadro di sintesi delle risorse Fondi anno 2022 utilizzate al 12.06.2023 e delle relative modalità.

La spesa sostenuta in relazione agli istituti contrattuali utilizzati dal personale del Progetto Masterplan nell'anno 2022 ed incidenti sui fondi contrattuali vengono di seguito rappresentati:

Fondo premialità 2022			
Descrizione voce di spesa	Spesa stanziata	Spesa sostenuta al 12.06.2023	RESIDUO
Premialità	124.880,58	- €	124.880,58
TOTALE RESIDUO NON SPESO (al 12.06.2023)			124.880,58
Fondo condizioni di lavoro e incarichi 2022	42.064,99 €		
Descrizione voce di spesa	Spesa stanziata	Spesa sostenuta al 12.06.2023	RESIDUO
I.Q.P.	43.704,83 €	22.206,70 €	+21.498,13 €
Pronta disponibilità	15.060,14 €	2.340,86 €	+12.598,58 €
Straordinario	15.060,14 €	3.264, 13 €	+ 11.551,39 €
Residuo non utilizzato			45.648,10 €
TOTALE RESIDUO FONDI ANNO 2022			170.528,68 €

Ferma l'attribuzione dei compensi della produttività 2022, pari alla somma stanziata di € **124.880,58**, a conclusione del ciclo della Performance, il residuo dei fondi contrattuali dell'anno 2022 pari ad € **45.648,10** andranno a sommarsi alle risorse al Fondo Premialità e fasce in virtù di quanto previsto dall'art. 81, co. 7, del CCNL Comparto Sanità 2016-2018 e di quanto stabilito dagli artt. 102 e 103 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021.

Anno 2021. Costituzione definitiva

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI 2021 - DEFINITIVO

Fondo 2021	42.064,99
Valore Fondo condizioni di lavoro e incarichi 2021	42.064,99 €

FONDO PREMIALITA' 2021 - DEFINITIVO	
Fondo 2021	76.225,30 €
Valore fondo premialità 2021	76.225,30 €

Previsioni di bilancio Anno 2021:

Nella predisposizione del Bilancio di Previsione 2021-2023 si provveduto all'imputazione contabile delle risorse da assegnare al Capitoli di Spesa U34901 per le risorse afferenti al "Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi" e al Capitolo di Spesa U34901 per le risorse afferenti al Fondo Premialità.

Nello specifico, in forza di quanto previsto dall'art.1, co. 127, della Legge n. 160/2020 (Legge Bilancio 2021), alle risorse determinate definitivamente per l'anno 2021, sono state apportate gli aumenti contrattuali che potrebbero derivare a seguito della sottoscrizione dei CCNL 2019-2021. In particolare, per l'anno 2021 l'aumento di 1,03%, per l'anno 2020 l'aumento del 1,65%, per l'anno 2021 del 1,95% e per l'anno 2022, in assenza di indicazioni si è applicata prudenzialmente la percentuale 1,95%, in virtù di quanto peraltro stabilito nella Circolare Mef RGS 34/2019; e pertanto:

Denominazione e fondo	Fondo Costituito 2021	Bilancio Previsione 2021	Somme residuali non spese sul fondo dell'anno di competenza ed impegnate con DD 01034/2021	Imputazione	Impegno di Spesa

A	Fondo Premialità	76.225,30	76.225,30	76.225,30	U34901	1542/2021
B	Fondo Condizioni di lavoro ed Incarichi	42.064,99	42.064,99	16.211,97	U34901	1542/2021

Anno 2022. Costituzione definitiva

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI 2022 - DEFINITIVA	
Fondo 2022	73.825,11 €
Valore Fondo condizioni di lavoro e incarichi 2022	73.825,11 €

FONDO PREMIALITA' 2022 - DEFINITIVA	
Fondo 2022	124.880,58€
Valore fondo premialità 2022	124.880,58€

TOTALE VALORE FONDI 2022	198.705,69 €
---------------------------------	---------------------

Previsioni di bilancio Per l'anno 2022:

Nella predisposizione del Bilancio di Previsione 2022-2024, adottato con la DDG n. 100 del 07.10.2022 ed approvato dal Consiglio Regionale con L.R. 36/2022, si provveduto all'imputazione contabile delle risorse da assegnare al Capitoli di Spesa U34901 per le risorse afferenti al "Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi" ed al Capitolo di Spesa U34901 per le risorse afferenti al Fondo Premialità. In forza di quanto previsto dall'art.

1, co.609, 610 e 611 della Legge n. 234/2021 (Legge Bilancio 2022), sono state determinate le risorse per l'anno 2022 con l'aggiunta degli aumenti contrattuali che potrebbero derivare a seguito della sottoscrizione dei CCNL 2019-2021.

Inoltre sono state apposte anche le ulteriori risorse per il triennio 2021-2023 ed in particolare, per l'anno 2021 l'aumento di 1,03%, per l'anno 2020 l'aumento del 1,65%, per l'anno 2021 del 1,95% e per l'anno 2022, in assenza di indicazioni si è applicata prudenzialmente la percentuale 1,95%, in virtù di quanto peraltro stabilito nella Circolare Mef RGS 26/2021; e pertanto:

	Denominazione fondo	Fondo Costituito Provvisorio anno 2022	Bilancio Previsione 2022-2024	Imputazione
A	Fondo Premialità	124.880,58 €	124.880,58€	U34901
B	Fondo Condizioni di lavoro ed Incarichi	73.825,11 €	73.825,11 €	U34901

Pertanto, per quanto sopra, richiamate le circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 16 del 2 maggio 2012, n. 25 del 19 luglio 2012 e n.12 del 23/3/2016, si attesta che in ordine alla costituzione dei Fondi Comparto del Progetto Masterplan, definitivi per l'anno 2021 e provvisori per l'anno 2022, con la predisposizione del Bilancio 2022-2024 si è provveduto ad imputare le risorse determinate per i due fondi innanzi richiamati nelle rispettive tabelle (Fondo Premialità e Fondo Condizioni di lavoro ed Incarichi), sui rispettivi capitoli di Bilancio esposti nelle dette tabelle precedenti.

In sede di programmazione del Bilancio 2023-2025 si provvederà ad istituire nuovi capitoli di spesa per ciascun fondo sopra costituito.

Anno 2023. Costituzione provvisoria

FONDO INCARICHI E INDENNITA' PROFESSIONALI - DEFINITIVA	
Fondo 2023	40.035,91 €
Valore Fondo condizioni di lavoro e incarichi 2022	40.035,91 €

FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI LAVORO 2022 - DEFINITIVA	
Fondo 2023	149.915,29 €
Valore fondo premialità e condizioni di lavoro 2023	124.880,58 €

TOTALE VALORE FONDI 2023	189.951,20 €
---------------------------------	---------------------

Previsioni di bilancio Per l'anno 2023:

Nella predisposizione del Bilancio di Previsione 2023-2025, adottato con la DDG n. 70 del 06.06.2023 ed approvato con L.R. n. 23 del 01.08.2023 e pubblicato sul B.U.R. n. 44 del 01.08.2023, si è provveduto all'imputazione contabile delle risorse da assegnare al Capitoli di Spesa U34901 per le risorse afferenti al "Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi" e al Capitolo di Spesa U34901 per le risorse afferenti al Fondo Premialità.

In forza di quanto previsto dall'art. 1, co.609, 610 e 611 della Legge n. 234/2021 (Legge Bilancio 2022), sono state determinate le risorse per l'anno 2023 con le modifiche e l'aggiunta degli aumenti contrattuali derivanti dal CCNL 2019-2021.

Inoltre sono state apposte anche le ulteriori risorse per il triennio 2021-2023 ed in particolare, per l'anno 2021 l'aumento di 1,03%, per l'anno 2020 l'aumento del 1,65%, per l'anno 2021 del 1,95% e

per l'anno 2022, e per l'anno 2023 in assenza di indicazioni si è applicata prudenzialmente la percentuale 1,95%, in virtù di quanto peraltro stabilito nella Circolare Mef RGS 26/2021; e pertanto:

	Denominazione fondo	Fondo Costituito Provvisorio anno 2023	Bilancio Previsione 2022-2024	Imputazione
A	Fondo Premialità e condizioni di lavoro	149.915,29 €	149.915,29 €	U34901
B	Fondo Incarichi e Indennità professionali	40.0355,91 €	40.0355,91 €	U34901

Pertanto, per quanto sopra, richiamate le circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 16 del 2 maggio 2012, n. 25 del 19 luglio 2012 e n.12 del 23/3/2016, si attesta che in ordine alla costituzione dei Fondi Comparto del Progetto Masterplan, definitivi per l'anno 2022 e provvisori per l'anno 2023, con la predisposizione del Bilancio 2023-2025 si è provveduto ad imputare le risorse determinate per i due fondi innanzi richiamati nelle rispettive tabelle (Fondo Premialità e condizioni di lavoro e Fondo Incarichi e Indennità professionali), sui rispettivi capitoli di Bilancio esposti nelle dette tabelle precedenti.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ARPAB,

VERIFICATO

- che la relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, opportunamente adeguata ai contenuti del nuovo CCNL sottoscritto il 21/05/2018;
- che la determinazione definitiva dei fondi contrattuali 2021 è conforme alla normativa vigente;

- che la determinazione definitiva dei fondi contrattuali 2022 è conforme alla normativa vigente;
- che la determinazione provvisoria dei fondi contrattuali 2023 è conforme alla normativa vigente;
- che per la spesa afferente ai fondi contrattuali in sede di predisposizione del Bilancio di previsione 2023-2025, si è provveduto ad imputare le risorse determinate per i fondi innanzi richiamati sui rispettivi capitoli di Bilancio;

CERTIFICA

- il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità;
- il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
- che la spesa afferente ai fondi contrattuali trova integrale copertura nell'ambito delle risorse puntualmente iscritte a bilancio.

Il parere viene sottoscritto con firma digitale, ai sensi dell'art. 1 comma 1, lett. s), del D.Lgs. n. 82/2005, del Codice di Amministrazione digitale (CAD).

Il Collegio dei Revisori dei Conti

dott. Montatori Marco (Presidente)

[**FIRMATO DIGITALMENTE**](#)

dott. Gargiulo Andrea (Componente)

[**FIRMATO DIGITALMENTE**](#)

dott. Tavolaro Giuseppe (Componente)

[**FIRMATO DIGITALMENTE**](#)