

Contratto collettivo integrativo per il personale di qualifica dirigenziale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna (triennio 2023/2025) in attuazione del CCNL Funzioni Locali per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 1/12/2022 (raggiunta nel rispetto delle direttive alla delegazione trattante di parte datoriale dettate con lettera del Direttore prot. n. 17/11/2022.0200033U.)
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente: Dirigente del Servizio Territoriale Area Nord - Componenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigente Servizio Affari generali e risorse umane 2. Dirigente Servizio Bilancio e Patrimonio <p><u>Organizzazioni sindacali</u> ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, FEDIR SANITA', DIRER, UNSCP. Firmatarie della preintesa: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, FEDIR SANITA' Firmatarie del contratto:</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il Contratto Collettivo Integrativo la cui ipotesi è sottoposta a certificazione rappresenta il primo contratto del personale con qualifica dirigenziale dell'Agenzia regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, ente pubblico istituito con LR n.13 del 30/7/2015, quale centro di competenza tecnica con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta Regionale per la gestione e la qualificazione dei servizi per il lavoro erogati a cittadini e imprese.</p> <p>Le disposizioni del Contratto Collettivo Integrativo, nel rispetto degli indirizzi alla contrattazione integrativa forniti con nota del Direttore prot. n. 17/11/2022.0200033U, attengono alle materie riservate alla contrattazione integrativa nell'ambito del CCNL della Dirigenza dell'Area Funzioni locali sottoscritto il 17/12/2020; disciplinano i criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; prevedono l'applicazione di una clausola di salvaguardia economica per il caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico; ampliano alla dirigenza gli istituti del welfare aziendale e della mobilità sostenibile.</p>
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	Intervento del Revisore Unico. Allegazione della Certificazione del Revisore Unico alla Relazione illustrativa.
	La certificazione del Revisore Unico è stata acquisita in data _____
	Parere Revisore Unico: _____

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano della performance è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi del DL 80/2021, ed è stato approvato con determinazione dirigenziale n.110 del 31/1/2023.</p> <p>Il Piano Annuale di Attività dell'Agenzia è stato adottato con determinazione del Direttore n. 91 del 26/1/2023, e definisce il piano di attività di livello strategico dell'Agenzia e avvia l'iter di approvazione da parte della Giunta regionale, ai sensi dell'art.32 bis comma 5 della LR n.17/2005 previa acquisizione dei pareri del Comitato di Coordinamento istituzionale e della Commissione Regionale Tripartita di cui agli artt.50 e 51 della LR 12/2003, nonché della Commissione Assembleare competente (art.5 comma 4 Statuto Agenzia).</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi del DL 80/2021, ed è stato approvato con determina dirigenziale n.110 del 31/1/2023, contenente anche la sezione sulla trasparenza.</p> <p>Sul sito web istituzionale, nell'apposita sezione, sono pubblicate tutte le informazioni e i dati previsti dalle norme vigenti in materia di pubblicità e trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013).</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance (anno 2021) è stata adottata con determina dirigenziale n.593 del 17/5/2022 e validata in data 04/07/2022 dall'Organismo Indipendente di Valutazione (prot. n. 06/07/2022.0062627.E). Essendo l'Agenzia un ente strumentale regionale la validazione della relazione della performance è effettuata dall'OIV della Regione.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p>L'Agenzia per il lavoro, istituita dalla Regione E-R con legge regionale n.13 del 30/7/2015 quale centro di competenza tecnica con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta Regionale in materia di servizi per il lavoro di cui al D. Lgs. n.150/2015, è operativa dal 1/8/2016 a seguito del distacco funzionale di personale regionale e del personale delle Province e della Città Metropolitana di Bologna ai sensi della Legge 7/4/2014 n.56.</p> <p>Il fondo destinato al trattamento economico accessorio del personale dirigenziale è stato costituito per la prima volta nel 2017, con riferimento alla figura del Direttore e dell'unico Dirigente in servizio a tempo determinato a copertura di posti previsti nella prima dotazione organica di attivazione dell'ente.</p> <p>L'Agenzia ha assunto personale proprio, tra cui il personale con qualifica dirigenziale, soltanto nel corso del 2018 ed in particolare a decorrere dal 1/6/18 a seguito del trasferimento dei dipendenti provinciali precedentemente distaccati.</p> <p>Per quanto concerne il trattamento giuridico ed economico di detto personale, trovano applicazione le disposizioni dell'art.1 della Legge n.205/2017, commi da 793 a 807. Nello specifico il comma 799 stabilisce che <i>"Al personale trasferito si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale a valere sulle risorse finanziarie di cui ai commi 794 e 797 e ove necessario su quelle regionali garantendo in ogni caso l'equilibrio di bilancio"</i>.</p> <p>In quanto ente regionale appartenente al sistema delle Amministrazioni regionali ai sensi dell'art. 1, comma 3-bis, lett. c) e d), della L.R. n. 43/2001, relativamente al personale dirigenziale, l'Agenzia ha recepito la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali basata sul sistema delle fasce retributive applicata dalla Regione Emilia-Romagna, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 1764 del 28/10/2008, utilizzandola per la graduazione delle posizioni dirigenziali via via istituite presso l'Agenzia e per la determinazione della retribuzione di posizione e risultato spettante.</p> <p>Per la costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dirigenziale sono stati utilizzati pertanto gli importi regionali, a decorrere dal fondo del trattamento accessorio dell'anno 2017.</p> <p>Alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCI oggetto di certificazione risulta approvata la costituzione del fondo provvisorio del personale dirigenziale 2022 con determinazione del Direttore n. 689 del 31/05/2022.</p>	

Con determinazione n. 249 del 22/02/2023 è stata approvata la costituzione definitiva del fondo Dirigenti anno 2022 e la costituzione provvisoria per l'anno 2023.

Attualmente la dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale risulta coperta con le seguenti figure professionali dirigenziali: n.1 Direttore, n.8 Dirigenti di Servizio (Fascia retributiva FR1), n.2 Dirigenti Professional (Fascia retributiva FR2).

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 -Ambito di applicazione

Il CCI si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Agenzia.

Art.2 – Durata e decorrenza

Il CCI ha validità per il triennio 2023/2025 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art.3 – Interpretazione autentica

Per dirimere eventuali controversie sulla interpretazione del contratto, le parti stabiliscono di incontrarsi, entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art.4 – Monitoraggio e verifiche

L'articolo disciplina le modalità e le tempistiche con cui le parti convengono di incontrarsi (almeno una volta l'anno) per verificare lo stato di attuazione del contratto.

Art.5 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Sono enunciati i principi cui è improntato il sistema delle relazioni sindacali in termini di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, essendo orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art.6 – Obiettivi e strumenti

Si evidenzia che il sistema delle relazioni sindacali è definito dalle norme di legge e di CCNL in vigore ed è finalizzato al contemperamento dell'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con gli obiettivi di incentivazione dell'impegno e della qualità della performance.


Art.7 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

L'articolo disciplina i criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato, stabilendo che i valori economici delle retribuzioni di posizione sono determinati in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione, oggetto di confronto con la delegazione di parte sindacale.

Dall'anno 2022 alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del fondo (e comunque sufficiente a mantenere gli importi complessivamente corrisposti allo stesso titolo ai dirigenti nell'anno 2021), determinata in ogni caso in modo da assicurare capienza ai fini dell'eventuale applicazione della clausola di salvaguardia (di cui al successivo art.8).

Art.8 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

L'articolo disciplina i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente



incarico, prevedendo che allo stesso sia riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione (gli importi differenziali, che variano di anno in anno fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e revocato restano a carico del fondo del personale dirigenziale).

Art.9 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità

Sono stabiliti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, nel rispetto del principio di differenziazione di cui all'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e all'art.30 del CCNL 17/12/2020, prevedendo di attribuire ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla stessa retribuzione di risultato.

Viene stabilito inoltre il numero di dirigenti ai quali attribuire una retribuzione di risultato con importo più elevato (10% dei dirigenti valutati) ed i criteri per l'attribuzione in caso di uguale valutazione.

Art.10 – Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi

L'articolo disciplina la retribuzione da attribuire ai dirigenti per lo svolgimento di incarichi formalmente attribuiti, per periodi superiori a 30 giorni consecutivi, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, prevedendo che venga corrisposta a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale rispetto alla quale è affidato l'incarico, in proporzione al periodo di affidamento dell'incarico dirigenziale interinale.

Art.11 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.

Le parti stabiliscono di sviluppare per i dirigenti piani di welfare integrativo analoghi a quelli predisposti per il restante personale dipendente.

Art.12 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

Si stabilisce che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente secondo quanto riportato nella tabella di correlazione (in base alla quale la retribuzione di risultato subisce una progressiva riduzione in corrispondenza all'incremento della retribuzione riconosciuta in base a specifiche disposizioni di legge).

Art.13 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero


Vengono individuati quali dirigenti esonerati dallo sciopero il dirigente responsabile del trattamento economico del personale e il dirigente responsabile dei servizi informatici, in particolari casistiche disciplinate nel contratto integrativo.

Art.14 – Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale

Viene disciplinata la retribuzione spettante al dirigente in distacco sindacale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2023, con determinazione del Direttore n. 249 del 22/02/2023 è stata approvata la costituzione provvisoria del fondo Dirigenti per un importo complessivo del fondo pari a € 699.842,32 al netto di eventuali risorse residue derivanti da anni precedenti (tenuto conto della necessità di valorizzare nel 2023 per l'intera annualità la retribuzione di posizione e risultato dei n.2 Dirigenti "Professional" assunti nel corso del 2022).



Sulla base del personale con qualifica dirigenziale attualmente in servizio, si stima per il 2023 di corrispondere € 522.785,64 a titolo di retribuzione di posizione. La restante parte sarà da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato in misura non inferiore all'importo complessivo destinato alla medesima finalità nel 2021 ed eventualmente a garantire l'applicazione della clausola di garanzia.

C) effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le modalità di attribuzione al personale con qualifica dirigenziale della retribuzione di risultato sono coerenti con le disposizioni del CCNL 17/12/2020 e le norme in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III - Merito e premi – del D. Lgs. 150/2009.

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato saranno distribuite in relazione agli esiti della valutazione, sulla base della nuova metodologia in corso di approvazione.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente.

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

Con la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo, si intende in particolare dotare l'Ente di uno strumento utile a valorizzare le prestazioni dei Dirigenti dell'Agenzia, particolarmente impegnati nel raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Straordinario di Potenziamento di cui all'art. 12 del DL 4/2019, nell'ambito di un quadro normativo in continua evoluzione e in un contesto di radicale cambiamento, che vede l'Agenzia evolvere sempre di più verso il modello di un' "Agenzia di Comunità".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Contratto collettivo integrativo per il personale di qualifica dirigenziale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna (triennio 2023/2025) in attuazione del CCNL Funzioni Locali per l'Area della Dirigenza del 17 dicembre 2020.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo del trattamento accessorio del personale dirigenziale è stato costituito per la prima volta nel 2017 dall'Agenzia per il lavoro della Regione E-R, ente di nuova istituzione, istituita dalla Regione E-R con legge regionale n.13 del 30/7/2015 quale centro di competenza tecnica con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta Regionale in materia di servizi per il lavoro di cui al D. Lgs. n.150/2015, relativamente alla figura del Direttore e dell'unico Dirigente in servizio a tempo determinato a copertura di posti previsti nella prima dotazione organica di attivazione dell'ente, secondo le indicazioni ARAN e ai sensi dell'art.1 della Legge n.205/2017, comma 799.

Ai sensi dell'art.1, comma 793, della legge n. 205 del 27/12/2017, l'Agenzia, con propria determinazione n. 550 del 29/5/2018, è succeduta nella titolarità dei rapporti di lavoro subordinato del personale a tempo determinato ed indeterminato dipendente delle Province e Città Metropolitana di Bologna addetto ai servizi per il lavoro, tra cui n. 4 Dirigenti, a decorrere dal 1/6/2018.

L'art.1, comma 799, della richiamata L. n. 205/2017 stabilisce che, al personale trasferito ai sensi della stessa legge, si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale dell'amministrazione di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al finanziamento del trattamento economico accessorio, a valere sulle risorse trasferite dallo Stato e, ove necessario, su quelle regionali.

Per la costituzione del fondo si sono presi pertanto a riferimento gli importi della retribuzione di posizione e risultato in essere presso la Regione Emilia-Romagna in relazione alla fascia retributiva di appartenenza di ciascuna posizione dirigenziale definita sulla base del sistema di pesatura della Regione E-R recepito dall'Agenzia. Alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo oggetto di certificazione, risulta approvata con determinazione n.689 del 31/5/2022, in coerenza con le disposizioni del CCNL del personale dirigenziale del 17/12/2020, la costituzione provvisoria del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022.

Con determinazione del Direttore n. 249 del 22/02/2023 è stata approvata la costituzione definitiva del fondo Dirigenti per l'anno 2022 e la costituzione provvisoria del 2023.

Rispetto alla costituzione del fondo 2022, il fondo del 2023, tiene conto della retribuzione di posizione e risultato valorizzati per l'intera annualità (ai sensi dell'art.57 comma 2 lettera e) CCNL 17/12/2020) per i due Dirigenti Professional assunti nel corso del 2022.

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

Risorse storiche consolidate

Descrizione	Importo
Art. 57 comma 2 lettera a): <i>Unico importo annuale nel quale confluiscono:</i> <ul style="list-style-type: none">- tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art.40 bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato 2020;- risorse di cui all'art.56 CCNL 17/12/2020;- la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.	€ 522.332,15 (al netto del valore della RIA dei Dirigenti cessati entro il 31/12/2020, importo decurtato da

	<p>unico importo annuale in quanto non neutro rispetto al limite art.23 comma 2 D.lgs. 75/2017)</p>
--	---

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
<p>Art. 57 comma 2 lettera e): <i>Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili:</i></p> <p>Per il 2023 (e per le altre annualità del triennio) tale importo è valorizzato considerando l'intera annualità per n.2 Dirigenti Professional assunti nel 2022, per un totale di € 177.510,17.</p>	<p>€ 177.510,17 per il 2023, tenuto conto dell'intera annualità per i n.2 Dirigenti Professional assunti nel corso del 2022</p>

Sezione II – Risorse variabili soggette al limite di spesa

Voce non presente.

Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite di spesa

Voce non presente.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

NON sono state effettuate decurtazioni.

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

Descrizione	Importo
<p>Per l'anno 2022, nell'ambito delle risorse complessive del fondo definitivo approvato, sulla base dei Dirigenti in servizio, sono attribuiti € 482.935,14 a titolo di retribuzione di posizione.</p> <p>La restante parte rispetto al totale complessivo del fondo (approvato per un importo pari a € € 665.018,00) sarà destinata alla retribuzione di risultato, tenuto conto degli importi stabiliti dalla metodologia regionale pari a € 17.000 per i Dirigenti FR1, 14.000 per i Dirigenti FR2, oltre € 5.750,00 per il Direttore.</p> <p>La variazione per l'anno 2023 e per ciascuna annualità del triennio 2023/2025 deriva esclusivamente dalla previsione per anno intero di due posizioni dirigenziali "Professional" ricoperte nel corso del 2022.</p> <p>L'importo del fondo per l'anno 2023 è stato quantificato pari a € 699.842,32, al netto di eventuali residui di risorse derivanti dai fondi degli anni precedenti (e si stima di pari importo per ciascuna annualità del</p>	

triennio), per cui si stima di destinare a retribuzione di posizione € 522.785,64, la restante parte a retribuzione di risultato (comprensiva del premio di maggiorazione previsto) in misura almeno pari a quella complessivamente destinata al medesimo fine nel 2021.	
TOTALE GENERALE fondo sottoposto a certificazione (per ciascuna annualità)	Per il 2023 € 699.842,32 (stimati anche per le annualità successive al netto risorse residue anni precedenti)

Sezione V - Destinazioni allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente.

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

Parte non pertinente.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Rispetto all'importo complessivo del fondo del trattamento accessorio del personale dirigenziale quantificato per l'anno 2023 pari a € 699.842,32 (stimato di pari importo per ciascuna delle annualità del triennio), al netto degli eventuali residui di risorse derivanti dagli anni precedenti, si stima di destinare € 522.785,64 alla retribuzione di posizione, la restante parte alla retribuzione di risultato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal CCI	€ 0,00
Somme regolate dal contratto (per ciascuna annualità)	€ 699.842,32
Residui risorse anni precedenti	(non calcolate)
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 699.842,32

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;

Parte non pertinente.

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

Gli incentivi economici e i premi legati alla performance sono erogati al personale dirigenziale al termine del processo di valutazione annuale in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la validazione degli organismi preposti. L'applicazione dei sistemi di valutazione garantisce la selettività nell'attribuzione degli incentivi; è in corso di approvazione il nuovo sistema di valutazione del personale dirigenziale.

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

Parte non pertinente.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022 (provvisorio).

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2022 (fondo definitivo 2022)	Anno 2023 (fondo provvisorio)	Differenza
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 648.902,73	€ 701.610,06	€ 52.707,33
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 648.902,73	€ 701.610,06	€ 52.707,33
Risorse variabili			
Altre risorse variabili	€ 17.883,01	Non ancora valorizzate	€ 17.883,01
Totale risorse variabili	17.883,01		
Decurtazioni del fondo (RIA Dirigenti cessati entro 31/12/2020, importo non neutro rispetto al limite art.23 c.2 D.Lgs 75/2017)	€ 1.767,74	€ 1.767,74	0
Totale decurtazioni del fondo	€ 1.767,74	€ 1.767,74	0
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 648.902,73	€ 701.610,06	€ 52.707,33
Risorse variabili	€ 17.883,01	Non ancora valorizzate	€ 17.883,01
Decurtazioni	€ 1.767,74	€ 1.767,74	0
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	€ 665.018	€ 699.842,32	€ 34.824,32

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022 (provvisorio).

La tabella viene compilata mostrando le differenze tra gli importi effettivamente erogati per il 2022 e quelli stimati per il 2023.

Descrizione	Anno 2022 (importi erogati)	Anno 2023 (importi stimati)	Differenza
Retribuzione di posizione	€ 482.935,14	€ 522.785,64	€ 39.850,50
Retribuzione di risultato (importo stimato)	€ 182.082,86	€ 177.056,68	- € 5.026,18
Totale	€ 665.018,00	€ 699.842,32	€ 34.824,32
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€ 665.018,00	€ 699.842,32	€ 34.824,32
Non regolate dal decentrato	0	0	0
Regolate dal decentrato *	€ 665.018,00	€ 699.842,32	€ 34.824,32
Ancora da regolare	0	0	0
Totale	€ 665.018,00	€ 699.842,32	€ 34.824,32

*Per il 2022 le risorse del fondo non risultavano regolate dal decentrato, in quanto il Contratto Integrativo oggetto della presente certificazione è il primo Contratto Collettivo Integrativo della Dirigenza dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.

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

Il sistema contabile dell'Ente permette di monitorare il rispetto dei limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione della gestione, nel rispetto dei principi e postulati contabili fissati dal D. Lgs. 118/2011 e s.m.i. In fase di predisposizione del bilancio di previsione, vengono indicate le previsioni di spesa del fondo, secondo le indicazioni fornite dall'Ufficio del personale.

Al momento della costituzione provvisoria del fondo, sono individuati gli specifici impegni di spesa legati all'erogazione delle diverse voci del fondo, impegni che costituiscono pertanto limite all'erogazione della spesa del fondo, incrementabile esclusivamente in base alle disposizioni contrattuali e normative.

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

Nell'ambito delle risorse complessivamente stanziare per il fondo Dirigenti 2022 di cui alla determina n.249 del 22/02/2023, sono stati erogati € 482.935,14 a titolo di retribuzione di posizione (spesa imputata al capitolo U01110 "Retribuzioni in denaro" del bilancio di previsione 2022, e precisamente agli impegni n.3022000047 per il Direttore (€ 71.689,01), n.3022000042 per Dirigenti (€ 411.246,13), n.3022000053 oneri CPDEL (€ 114.938,56), n.3022000054 oneri TFR/TFS (€ 25.411,01) e n.3022000058 oneri IRAP (€ 41.049,49).

La retribuzione di risultato sarà erogata nel 2023 all'esito del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali a valere sulle somme derivanti dagli impegni 2022 per la retribuzione di risultato che confluiranno nell'avanzo vincolato del rendiconto di gestione dell'esercizio 2022.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2023 e annualità triennio 2023/2025

Con riferimento alle risorse dei fondi del trattamento accessorio dei Dirigenti 2023/2025, trovano copertura all'interno degli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025 per le rispettive annualità.

Bologna, 22/02/2023

Il Dirigente
(Massimo Martinelli)

Il Direttore
(Paola Cicognani)