



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI – ANNO 2024

FONTI DI FINANZIAMENTO

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA - CIRC. RGS N. 25/2012

(Allegato n. 1 alla DGC. n. del .2023)

	Preparato da: Ufficio Gestione outside del personale , occupazione e palcement Camera di Commercio di Cosenza	Approvato con: Delibera Giunta n. del .2023
--	---	--



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3, SEXIES D.LGS. N. 165/2001

MODELLO OBBLIGATORIO – CIRCOLARE RGS. N. 25 DEL 19/07/2012

PARTE III

La relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

L'ambito di intervento è la gestione del Fondo (o dei Fondi) come individuato dal CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali del personale non dirigente.

La presente relazione tecnico finanziaria è allegata alla quantificazione delle risorse connesse alla "Costituzione Fondo per Le risorse decentrate personale non dirigente anno 2024" della Camera di Commercio di Cosenza, approvato dalla Giunta camerale con delibera ed è redatta secondo il Modello obbligatorio circolare RGS. n. 25 del 19 luglio 2012 - PARTE III.

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

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti.

L'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ha, modificato con decorrenza 1° gennaio 2017 il limite da osservare per la costituzione del fondo. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare, ora, il corrispondente importo determinato nell'anno 2016.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n. 208 è abrogato. La disposizione citata prevedeva la riduzione proporzionale del fondo in base alle cessazioni di personale.

Soppressa tale riduzione, il fondo nelle sue componenti stabili e variabili, ad eccezione delle risorse che sono considerate escluse dal limite, non potrà superare l'importo del fondo 2016, al netto delle riduzioni proporzionali per cessazioni riferite a quell'anno, pari ad € 306.758,22.

Il CCNL Funzioni Locali 2016/2018 firmato in data 21.05.2018 all'art. 67 ha stabilito nuove regole per la costituzione del fondo delle risorse decentrate, da ultimo aggiornate con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 siglato in data 16.11.2022. In particolare l'art. 79 del nuovo CCNL riguarda la costituzione del Fondo risorse decentrate.

In questa sede il fondo 2024 è costituito in € 397.679,83.

Le risorse stabili ammontano ad euro 327.593,48 di cui euro 30.093,11 escluse dal limite del fondo anno 2016 pari ad € 306.758,22, ai sensi dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Le risorse variabili, invece ammontano ad euro 70.086,36, di cui € 60.828,51 escluse dal limite del fondo anno 2016 pari ad € 306.758,22, ai sensi dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Nella costituzione si dà evidenza delle risorse del fondo che sono spostate a bilancio per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni per l'annualità 2024 e che devono essere comunque calcolate ai fini del rispetto del limite 2016.

Le suddette risorse ammontano ad € 44.117,65 e sono pari al 16,15% dell'importo consolidato al 31.12.2017, come previsto nel CDI siglato in data 9.01.2023.

Le stesse sono spostate su apposito conto del bilancio camerale per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni (conto 321016) e pertanto il totale delle risorse stabili disponibili è pari ad € 283.475,83

La costituzione delle risorse del fondo viene di seguito dettagliata secondo le linee guida contenute nella circolare della RGS n. 16 del 2 maggio 2012 "Istruzione e specifiche di comparto – Regioni ed autonomie locali – Tabella 15 (Conto annuale).

La relazione tecnico-finanziaria relativa al *Modulo I di costituzione del Fondo* è articolata secondo l'indice indicato dalla circolare della RGS n. 25 del 19 luglio 2012.

Ogni sezione dell'indice è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che si ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione.

Le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti, anche se completate dalla formula "parte non pertinente".

III.1.1 SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Le risorse fisse comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che hanno carattere di certezza e di stabilità.

FONDO 2024 - CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022

A norma dell'art.67 comma 1 del CCNL Funzioni locali 21.05.2018, a decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017.

L'importo unico consolidato anno 2017 è pari ad Euro **273.113,67**.

A queste risorse si aggiungono le risorse stabili di cui all'art. 67 comma 2 lettere b) e c) CCNL Funzioni locali 21.05.2018.

Dal 1.1.2019 tra le risorse stabili sono comprese anche quelle previste dall'art 67 comma 2 lettera a) CCNL Funzioni locali 21.05.2018.

Per quanto riguarda quest'ultime risorse la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 19 del 18.10.2018, ha enunciato il principio di diritto in base al quale: *"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*.

Con il nuovo CCNL 16.11.2022 si aggiungono le risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 lettere b) e d) .

Con il nuovo CCNL 16.11.2022 si aggiungono anche le risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1-bis, relative alle differenze stipendiali delle categorie B1-B3

RISORSE STABILI:					
CCNL	ARTICOLO	COMMA	LETTERA	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 16.11.2022 art. 79,	CCNL 21.5.18 ART. 67	1		Unico importo consolidato al 31.12.2017	€ 273.113,67
		2	a	importo su base annua per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31.12.2015	€ 4.243,20

c.1, lett. a)		2	b	Differenziali stipendiali su PEO	€ 5.507,00
		2	c	Ria e assegni ad personam quota	€ 24.386,70
CCNL 16.11.2022	ART. 79	1	b	Importo su base annua per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31.12.2018	€ 4.394,00
CCNL 16.11.2022	ART. 79	1	d	Differenziali stipendiali su PEO (Dec. 1.1.2019)	€ 8.074,30
CCNL 16.11.2022	ART. 79	1-bis		Differenze stipendiali B3-B1	€ 7.874,61
TOTALE RISORSE STABILI					€ 327.593,48

Il totale delle risorse stabili per l'anno 2024 è dunque pari ad Euro 327.593,48, di cui euro 30.093,11 escluse dal limite del fondo anno 2016 pari ad € 306.758,22, ai sensi dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Delle suddette risorse € 44.117,65 sono spostate su apposito capitolo di bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni annualità 2024 e pertanto le risorse stabili disponibili sono pari ad € 283.475,83.

III.1.2 Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non abbiano carattere di certezza e di stabilità, e pertanto non possono essere consolidate, ma devono essere determinate annualmente.

FONDO 2024 - CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022

Gli Enti, possono, le risorse successivamente descritte nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa del personale.

Risorse previste dall'art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 (prima art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999) concernente la possibilità di integrare il fondo sino ad un importo massimo pari al 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza sussistendo la capacità di spesa e destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, dettagliati successivamente nel Piano della performance

Si rappresenta che, per l'anno 2024, le risorse così quantificate – corrispondenti all'1,20% del monte salari 1997 – saranno destinate al raggiungimento del seguente specifico obiettivo di produttività e di qualità:

Auto formazione e socializzazione delle conoscenze acquisite.

Nell'ambito della Relazione Previsionale e Programmatica approvata con Deliberazione di Consiglio n. 7 del 24.10.2022, con riferimento agli obiettivi della prospettiva dell'innovazione e della crescita (paragrafo 7) *“Per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale sui temi del lavoro in team e del gioco di squadra, l'impegno dell'amministrazione proseguirà, nel 2024, con l'auto-formazione e con la “socializzazione” delle conoscenze acquisite dal personale nei suoi percorsi formativi e professionali. Saranno, quindi, ulteriormente incentivate le iniziative di arricchimento professionale attuate tramite il trasferimento e la messa a disposizione delle conoscenze tra colleghi”* anche attraverso la sperimentazione di un nuovo Progetto denominato *“al posto tuo”*, che prevede lo scambio dei ruoli fra il personale.

Il progetto nasce da una riflessione: la percezione che ciascuno di noi ha del proprio ruolo (e del lavoro che questo comporta) è sicuramente influenzata non solo da ciò che facciamo ogni giorno ma anche dell'idea che ci siamo fatti rispetto a quello di cui si occupano gli altri all'interno dell'organizzazione, oppure i nostri omologhi in altre amministrazioni. Così può capitare, ad esempio, di sovrastimare l'impegno che il nostro ruolo richiede quando, come è inevitabile che sia, operiamo dei confronti tra la nostra attività e quella che "presumiamo" essere l'attività degli altri. Oppure di aspirare ad occupare un ruolo diverso, per il quale si pensa di essere particolarmente adatti, pur non avendo mai avuto una reale esperienza dello stesso. O ancora, ci convinciamo di agire nel migliore dei modi (o, al contrario, non siamo soddisfatti di noi stessi) non avendo però mai avuto occasione di sperimentare le modalità con cui nostri omologhi in altre organizzazioni agiscono il loro ruolo. In tutti questi casi, la carenza di informazioni (se non addirittura la disponibilità di informazioni distorte) sul lavoro degli altri si traducono in bias cognitivi che ci spingono a creare una nostra visione soggettiva che non corrisponde alla realtà.

Gli obiettivi che si vogliono raggiungere con il progetto sono:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi.
- Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.
- Creare occasioni di apprendimento "on the job" attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

Lo "scambio" dei ruoli, l'affiancamento, il "mettersi nei panni dell'altro" genera un atteggiamento positivo che crea un clima di collaborazione reciproca generando fiducia e senso di appartenenza.

Un atteggiamento da stimolare e valorizzare, rendendolo riconosciuto e suscettibile di valutazione ai fini della performance individuale. Con questo progetto, partiamo in via sperimentale anche per favorire la diffusione delle conoscenze all'interno dell'organizzazione supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti

Ciò comporterà, in carico a ciascuna unità operativa, la responsabilità di adoperarsi per favorire la messa a terra delle attività, al fine di trarre il massimo vantaggio dall'esperienza, indipendentemente dalla funzione istituzionale nell'ambito della quale questa sarà svolta da ciascuno.

Tale obiettivo sarà esplicitamente trasposto nel Piano della Performance per l'anno 2024 e le relative risorse potranno essere rese disponibili solo in quanto siano rispettati i presupposti e le condizioni previste seguito di accertamento circa l'effettiva determinazione dei maggiori livelli di produttività e di miglioramento quali-quantitativo, ad essi associati.

Si rappresenta che per l'anno 2024 le risorse quantificate in base alla suddetta disposizione contrattuale corrispondenti all' 1,20% del monte salari anno 1997 è pari ad € 19.320,66.

Il suddetto importo viene ridotto in questa sede ad **€ 8.387,14** al fine di rispettare il nuovo limite del fondo introdotto dal D.lgs. 75/2017.

Apposita relazione sulle suddette risorse, ai fini dell'accertamento preventivo, è stata inviata all'OIV, che ha effettuato accertamento.

Si precisa che la quantificazione puntuale delle risorse effettivamente assegnate sarà determinata solo a consuntivo sulla base dei risultati contenuti nella Relazione della performance, approvata da parte dell'organo esecutivo dell'Ente e dopo che la stessa sia stata validata da parte dell'OIV.

La ripartizione delle risorse effettive sarà determinata distribuita tra i vari progetti in misura proporzionale ai target raggiunti.

Tra le risorse variabili rientrano gli importi una tantum di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018, richiamate all'art. 79, comma 2, lett. a) corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nel 2022, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione e quantificate in questa sede in € 870,71

Tra le risorse variabili di cui all'art. 79, vengono prese in considerazione in questa sede quelle relative ai risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.04.1999 il cui l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo ex art. 79 comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2018

In questa sede vengono quantificati il 50% del Progetto Sistema Informativo Excelsior "Attività di monitoraggio continuo dei fabbisogni professionali per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro" anno 2024 – PON SPAO "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", Asse I "Occupazione") come servizi resi dal personale in conto terzi, che in base alla circolare della RGS m. 11/2012 sono esclusi dalla riduzione per superamento del tetto massimo delle risorse decentrate variabili; la circolare della RGS 12/2016 tra gli istituti non soggetti al vincolo del limite fondo ricomprende degli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. In base alla citata circolare attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea nonché, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni.

Tra le risorse variabili quantificate in questa sede sono prese in considerazione anche le risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. b) CCNL 21.05.2018, richiamate dall'art. 79, comma 2, lett. a) relative al 50% della quota di risparmi conseguiti e certificati dai competenti organi di controllo, in attuazione dell'art. art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011 (Piani Triennali di razionalizzazione della Spesa).

Il Piano di razionalizzazione 2024-2026 viene adottato dall'ente camerale nell'odierna seduta di Giunta.

In questa sede i risparmi sono indicati in previsione; gli stessi potranno essere utilizzati solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nel piano stesso.

Rientrano tra le risorse variabili richiamate dall'art. 79, comma 2, lett a) del nuovo CCNL anche quelle di cui all'art. 67, comma 3 lett. a) e lett. c) del CCNL 21.05.2018.

Si tratta nello specifico rispettivamente delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 per l'attività di formazione dei gestori della crisi e di quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

Tra le risorse variabili previste dal nuovo contratto siglato in data 16.11.2022 sono considerate in questa sede quelle indicate al comma 3 dell'art. 79, in base a cui gli Enti possono incrementare, in base alle proprie capacità di bilancio, le risorse finalizzate ex comma 2 lett. c) del medesimo articolo ad una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, espressamente non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

RISORSE VARIABILI:					
CCNL	ARTICOLO	COMMA	LETTERA	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.05.2018	67	3	a	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997	€ 7.860,87

			b	Quota di risparmi conseguiti da Piani di razionalizzazione	€ 32.207,78
			c	Risorse previste da specifiche disposizioni legge (Compensi ISTAT)	€ 0
			d	Importi una tantum frazione di RIA dipendenti cessati anno precedente	€ 870,71
			e	Risparmi da lavoro straordinario accertati a consuntivo art. 14 CCNL 1.04.99	€ 11.913
			a	50% Excelsior	€ 5.350,00
CCNL 16.11.2022	ART. 79	2	b	1,2% monte salari 1997	€ 8.387,14
CCNL 16.11.2022	ART. 79	3		Incremento 0,22% monte salari 2018	€ 3.496,86
TOTALE RISORSE VARIABILI					€ 70.086,36

Le risorse variabili sopra descritte sono determinate in un importo totale pari ad € 70.086,36 di cui € 60.828,51 sono da considerarsi non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. N. 72/2017.

III.1.3 SEZIONE III - DECURTAZIONI DEL FONDO

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo.

Ai fini del dato da storicizzare si rappresenta che l'importo della riduzione ex art. 9 comma 2-bis da operare sul Fondo 2014 è pari ad Euro 0,00 in quanto la media dei presenti nel 2014 è maggiore di quella del 2010, come evidenziato nel calcolo di seguito riportato:

Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti 2010	€ 496.596,40
Totale risorse stabili del Fondo 2010 (al netto onere riflesso 4.524,60)	€ 492.071,80
Valore del fondo 2010 per calcolo riduzione	€ 492.071,80
Media presenti 2010= $62 + 59 = 121/2 = 60,5$	60,5
Valore medio fondo 2010	€ 8.133,42
Media presenti 2012= $62+62 = 124/2 = 62$	58
Differenza tra media dei presenti 2010-2014	-1,5
Valore della riduzione ex art. 9 DL 78/2010 da storicizzare negli anni successivi	€ 0,00

In base all'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017 il fondo 2022 non può superare il tetto del 2016 al netto delle cessazioni.

Il rispetto del limite del Fondo per l'anno 2024 rispetto all'anno 2016 è riportato nella tabella che segue; nel calcolo del rispetto del limite si tiene conto anche delle risorse stabili spostate su apposito conto di bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni.

Confronto 2016 e 2024		
	2016	2024
Totale risorse fisse (al netto onere riflesso)	€ 260.293,59	€ 327.593,48
Totale risorse variabili (al netto di oneri riflessi)	€ 63.070,66	€ 70.086,36
Riduzione per cessazioni art. 1, comma 236, Legge 208/2015 – Legge di stabilità		
Totale A	€ 306.758,22	€ 397.679,83
Componenti escluse dal limite- lett. a) e b) art. 67 comma 2 – lett. a) e i) comma 3 CCNL 21.05.2018;		€ 90.921,62
Totale B		
Totale limite fondo A-B	€ 306.758,22	€ 306.758,22
Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012	€ 306.758,22	€ 397.679,83

III.1.4 SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione è elaborata sulla base delle sezioni seguenti.

III.1.5 SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

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

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

III. 2.1 SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.2 SEZIONE II – DESTINAZIONI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO COLLETTIVO

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.3 SEZIONE III – DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III.2.4 SEZIONE IV – SINTESI DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.5 SEZIONE V – DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

III. 2.6 SEZIONE VI- ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO –FINANZIARIO DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Tale sezione sarà completata in sede di utilizzo del fondo

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

Confronto 2023 e 2024		
	2023	2024
Totale risorse fisse (al netto onere riflesso)	€ 324.035,95	€ 327.593,48
Totale risorse variabili (al netto di oneri riflessi)	€ 82.488,74	€ 70.086,36
Riduzione per cessazioni art. 1, comma 236, Legge 208/2015 – Legge di stabilità		
Totale A	€ 406.524,69	€ 397.679,83
Componenti escluse dal limite	€ 99.766,48	€ 90.921,62
Totale B	€ 99.766,48	€ 90.921,62
Totale limite fondo A-B	€ 306.758,22	€ 306.758,22
Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012 (compresa la sezione sulle Elevate qualificazioni a carico Bilancio)	€ 406.524,69	€ 397.679,83

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

III. 4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Nel preventivo economico 2024 proposto alla Giunta camerale nella seduta odierna l'importo previsto per il finanziamento del Fondo della contrattazione integrativa dipendenti, è pari complessivamente ad **Euro 353.562,18**, allocate sul conto n. 321006 - "Retribuzione accessoria".

Su apposito conto (321016), per l'annualità 2024, vengono allocate le risorse spostate dal fondo 2024 al bilancio pari ad € 44.117,65, destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni.

Le diverse voci del Fondo per la contrattazione collettiva anno 2024 nella determinazione proposta nella presente relazione tecnica, come definite nel Sezione III - Modulo I "La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa" – per un importo complessivo pari ad **Euro 397.679,83**, trovano quindi adeguata copertura negli strumenti annuali di programmazione e di bilancio.

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2024 risorse vincolate destinate agli incentivi previsti da disposizioni di legge.

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

Il fondo del 2024 non prevede riduzioni per personale cessato; l'art. 1, comma 236, Legge di stabilità' 2016 n. 208/2015 è stato abrogato dal D.lgs n. 75/2017.

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

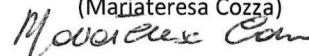
Le risorse disponibili all'utilizzo del Fondo, comprese quelle destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate qualificazioni sono dunque pari ad euro **397.679,83**, e trovano adeguata copertura nel preventivo economico proposto in data odierna alla Giunta.

IL SEGRETARIO GENERALE


(Eninia Giorno)

**Il Responsabile Ufficio Gestione outside del
Personale, Occupazione e placement**

(Mariateresa Cozza)



Il Responsabile con EQ del Servizio

#PiùIntelligenti

(Giuseppe Palopoli)

