



## PROVINCIA DI CHIETI

### CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2023

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(Articolo 40 - comma 3 - sexies, Decreto Legislativo n. 165/2011; Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012)

#### PREMESSA

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL di lavoro del personale delle Funzioni Locali, il quale agli artt. 79 e seguenti ha fissato nuove disposizioni per la costituzione e per l'utilizzo delle Risorse decentrate.

Per quanto concerne la costituzione del Fondo delle risorse decentrate l'art. 79- al comma 1- richiama le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, fermo restando che in base alla precedente normativa, dal Fondo stesso la quota relativa alla Retribuzione di Posizione e alla Retribuzione di Risultato del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa; quota che va a formare un budget di bilancio specifico per tali figure organizzative. Per quanto concerne il Fondo Risorse Decentrate, la norma ne disciplina puntualmente le voci costitutive e quelle di utilizzo.

In attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale, in data \_\_.12.2023 è stato sottoscritto il nuovo CCDI di parte normativa.

Il Fondo delle risorse decentrate per il 2023 è stato costituito in via provvisoria con determinazione dirigenziale n. 415 del 3.5.2023 e in via definitiva con determinazione dirigenziale n. 1187 del 6.11.2023.

In relazione alla predetta nuova disciplina, dunque, e tenuto conto del Fondo come sopra determinato, in data \_\_.12.2023 è stata siglata l'ipotesi di CCDI- Economico per la destinazione delle Risorse decentrate del Fondo 2023.

#### A. Relazione illustrativa

##### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra il contenuto del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; fissa i criteri per le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione a tali utilizzi e all'erogazione delle risorse premiali. La costituzione definitiva del Fondo 2023 naturalmente ha tenuto conto della disposizione introdotta dall'art. 23 del D.L.vo n. 75/2017, il quale al comma 2 ha, tra l'altro, abolito l'art. 1- comma 236- della legge n. 208/2015, per cui non è stata più effettuata la decurtazione prevista da tale ultima norma. Tuttavia in base all'art. 33- comma 1 bis- del DL n. 34/2019, si applica il principio di invarianza del valore medio pro-capite riferito al fondo anno 2018 e prendendo a base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018.

Modulo I - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione/conclusione contrattazione	L'ipotesi di contratto integrativo, concernente i criteri per la destinazione del fondo 2023, è stata siglata in data ____ .12.2023. A seguito del Parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sarà sottoscritto definitivamente	
Periodo temporale di vigenza	La tornata di contrattazione integrativa economica è quella riferita all'anno 2023.	
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti):                  Presidente: Dirigente del Settore n. 1- Servizio Politiche del Personale                  Componenti: I Dirigenti dei Settori nn. 2- 3 e 4                  (v. D.P. n. 155 del 30.11.2023)</p> <p><b>Parte Sindacale:</b>                  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:                  RSU; FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA</p>	
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	La contrattazione decentrata integrativa definisce l'ammontare dei fondi previsti dall'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018. Fissa, pertanto, i criteri per la destinazione delle risorse che compongono il fondo, per cui sulla base di essi è definita anche la destinazione del fondo 2022 per la remunerazione dei vari istituti contrattuali. Il tutto, naturalmente, tenuto conto del fatto che, a oltre metà esercizio finanziario 2022, la maggior parte delle risorse del fondo sono state spese per gli istituti ricorrenti.	
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione in data _____.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	L'Organo di controllo interno (non ha effettuato rilievi)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?                  Con riferimento al triennio 2023/2025, il Bilancio triennale di previsione è stato approvato con delibera consiliare n.14 del 4.4.2023. Il PIAO comprendente anche il Piano delle Performance è stato adottato con decreto presidenziale n. 93 del 19.7.2023.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?                  Con riferimento al triennio 2023/2025, il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11 - comma 2 - del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato nell'ambito del PIAO con il richiamato Decreto presidenziale n. 93 del 19.7.2023.</p>

	<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art.11 - comma 5 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto attraverso l'istituzione di una casella di posta certificata: protocollo@pec.provincia.chieti.it, il cui indirizzo è stato pubblicato nella <i>home page</i> del sito, nel link Contatti;</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 - comma 8 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito, del sito web della Provincia.</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>Il processo di valutazione individuale e gestionale relativo all'anno 2023 sarà concluso nel 2024.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>La Provincia di Chieti ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(C.U.G), previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011. Il CUG è stato nominato con atto dirigenziale n. 768 del 25.10.2016. Alla scadenza dello stesso, il nuovo CUG è stato nominato con atto dirigenziale n. 440 del 18.5.2021.</p>	

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente relazione si riferisce alla destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2023, costituito ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022, dando atto che la spesa effettiva già sostenuta e che si presume ancora da sostenere per il corrente anno sul Fondo risorse decentrate, per i vari istituti, ammonta a circa € 1.024.704,81 (escluso Fondino P.O.); per cui rimane da destinare un importo di circa € 320.605,40.

A tal proposito le parti, nella seduta del \_\_\_\_\_, hanno concordato:

- una quota delle Risorse stabili all'attuazione dell'istituto delle Progressioni all'interno delle Aree, in possesso di un periodo minimo di 24 mesi nella posizione economica in godimento, in attuazione del CCDI Normativo sottoscritto in data \_\_\_\_\_ e attuativo del CCNL 16.11.2022, ai fini dell'attribuzione del nuovo differenziale economico previsto nel CCNL, dando atto che la spesa per le progressioni economiche non supera annualmente il 55% delle Risorse stabili; i nuovi differenziali conseguiti decorrono comunque dal 1°.1.2023.
- una quota ulteriore per la remunerazione degli incarichi di specifiche responsabilità per un importo complessivo per l'istituto che non superi l'importo di € 120.000,00;
- ulteriore quota per l'indennità di servizio esterno del personale di Polizia Provinciale, il cui impegno massimo sul Fondo non potrà superare € 7.800,00;
- ulteriore quota per le indennità legate agli istituti dell'orario di lavoro e già in essere (indennità turno e reperibilità)
- una ulteriore quota per finanziare le indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori, per un importo massimo di € 25.000,00;
- la restante quota per gli istituti di premialità performance.

### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo, tenuto conto essenzialmente della spesa effettiva già sostenuta e quella necessariamente da sostenere nel 2023 per i diversi istituti in essere e sono avvenute alla compiuta disciplina attuativa delle rispettive disposizioni contenute nel vigente CCNL 16.11.2022 e nel CCDI sottoscritto in data odierna. La destinazione delle risorse del Fondo 2023, pertanto, è la seguente:

Descrizione	Importo
Performance- Artt. 9 e 10 CCDI sottoscritto in data _____	249.000,26
Progressioni economiche all'interno delle Aree Art. 14 CCNL 16.11.2022; Art. 11 CCDI sottoscritto in data _____	499.508,16
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16.11.2022) orario notturno, festivo e notturno-festivo	12.000,00
Indennità di Reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018): Edilizia € 8.000,00	8.000,00
Indennità Servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022; art. 30 CCDI sottoscritto in data _____)	7.800,00
Indennità Condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) Art. 84 bis CCNL 16.11.2022; art. 25 CCDI sottoscritto in data _____	25.000,00
Indennità Specifiche responsabilità	120.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (progettazione, funzioni tecniche, attività di avvocatura e patrocinio legale in giudizio, ecc.) da risorse vincolate	358.384,35
Compenso incentivante Avvocato risorse a carico del Fondo	5.043,91
Indennità di comparto Art. 68- comma 1- CCNL 21.5.2018	46.425,90
Altri istituti non compresi fra i precedenti: - Onere derivante dall'applicazione dell'art.7 - commi 3, 4 e 7- del C.C.N.L. 31.3.1999 (€ 11.120,35); - Indennità di cui all'art. 17 - comma 3- CCNL 1.4.1999 (€ 1.549,44) - Assegno ad personam riassorbibile (€ 1.477,84)	14.147,63
<b>Totale</b>	<b>1.345.310,21</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Gli istituti previsti nel presente contratto integrativo e a cui sono state destinate le risorse economiche, perseguono la meritocrazia e la premialità, in attuazione di quanto disposto dal CCDI normativo sottoscritto in data \_\_\_\_\_.

In particolare tale finalità si concretizza attraverso la selettività delle procedure di attribuzione delle nuove Progressioni economiche all'interno delle categorie, come disciplinate dal CCDI normativo siglato in data \_\_\_\_\_, nell'ambito della quale rilevanza maggioritaria è data alla valutazione della performance attraverso il Sistema di Valutazione, perseguendo, dunque, il continuo miglioramento della Performance organizzativa e individuale dei dipendenti. La selettività nell'impiego delle risorse decentrate si evidenzia anche dal fatto che, per le progressioni, è stata fissata una ulteriore limitazione generale data dal non superamento della percentuale del 55% delle risorse stabili. In tale ambito, l'istituto è finanziato nel corrente anno 2023 per un importo tale da consentire l'attribuzione dei nuovi differenziali economici ad un numero di dipendenti delle

categoriche che non superi comunque il 40% del personale appartenente alle singole Aree, e secondo la disciplina fissata dall'art.11 – sezioni 11 a) e 11 b)- del richiamato CCDI normativo sottoscritto in data \_\_\_\_\_.

Rispetto ai vari altri istituti del salario accessorio non aventi carattere fisso e ricorrente, una somma significativa delle risorse del Fondo viene destinata agli istituti di premialità performance di cui al nuovo CCNL 16.11.2022 e agli artt. 9 e 10 del nuovo CCDI Normativo sottoscritto in data \_\_\_\_\_, sulla base del sistema di valutazione attualmente in essere. Per il 2023 la somma che allo stato viene destinata alla premialità performance ammonta a € \_\_\_\_\_, fermo restando, comunque, il fatto che in base a quanto concordato dalle Parti nell'ambito del CCDI Economico di cui alla presente Relazione, dovranno confluire alla premialità performance le eventuali ulteriori risorse che dovessero liberarsi a seguito dei pagamenti definitivi dei diversi istituti del Fondo 2023. L'erogazione della somma destinata alla Performance è collegata alla realizzazione dei programmi e dei progetti, in relazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione nell'ambito del Bilancio annuale di Previsione, del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano performance.

Anche i compensi per specifiche responsabilità rispondono a criteri di meritocrazia e premialità, in quanto collegati al conferimento di particolari incarichi di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, nonché all'assegnazione a procedimenti di particolare complessità, con assunzione delle relative responsabilità. I predetti incarichi sono stati conferiti nel corrente anno dal Dirigente di Settore, prevedendone anche il relativo compenso. L'importo destinato dalle parti a tale istituto è di € 120.000,00.

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

Con riferimento all'istituto delle Progressioni economiche all'interno delle Aree, la Parte Pubblica ha posto massima attenzione alla valorizzazione del merito del dipendente, per cui tale componente rappresenta certamente, nell'ambito dei criteri individuati dalla contrattazione decentrata, quella per la quale è prevista una valorizzazione nettamente maggioritaria rispetto agli altri due criteri dell'esperienza nella professionalità e del bagaglio formativo del lavoratore. La procedura selettiva prefigurata dal Contratto, infatti, si basa su tre criteri: Merito da risultanze performance, a cui è attribuito un punteggio massimo di 70/100, nettamente superiore rispetto agli altri due criteri; Esperienza Maturata, per il quale è previsto un punteggio massimo di 25/100; Processi formativi certificati, con un punteggio di 5/100. La procedura, naturalmente si applica già a partire dalle Progressioni per l'attribuzione dei nuovi differenziali economici già dal corrente anno dal 1°/1.2023.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si tende ad ottenere un maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi di performance, in linea con gli strumenti di programmazione gestionale, legando alla qualità della prestazione e alla performance individuale e organizzativa, il riconoscimento di compensi di natura accessoria; il tutto, naturalmente, al fine del miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, della flessibilità organizzativa, della innovazione e dell'efficienza dei servizi resi sul territorio. Al maggior coinvolgimento del personale e al miglioramento della performance tende anche, in quanto collegato alla valutazione della performance, l'istituto della Progressione all'interno delle Aree per l'acquisizione dei nuovi differenziali economici previsti dal CCNL 16.11.2022, che confluiscono in via stabile sul trattamento economico del dipendente, con una valenza, dunque, fortemente incentivante per il personale.

IL DIRIGENTE SETTORE N. 1  
(Ing. Giancarlo MOCA)



14 DIC. 2023