

All. 3

**GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO**

**SERVIZIO PERSONALE**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA DIRIGENZA – ANNO 2023**

**MODULO 1 – SCHEDA 1.1**

Giunta Regionale d'Abruzzo

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>12/12/2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2023</b>
<b>Composizione delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> <b>Presidente:</b> Marco De Santis (delegato) <b>Componenti:</b> Marco De Santis  <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL – F.p. – CISL Fp – UIL Fpl– FEDIR SANITA’- DIREL- DIRER UNSCP
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale regionale dirigenziale</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<b>Istituti contrattuali previsti dall’art. 57 del CCNL 2016-2018:</b>  - Retribuzione di Posizione - Retribuzione di Risultato
<b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli atti</b>	<b>Intervento dell’organo di controllo interno.</b>
	<b>Allegazione della certificazione dell’organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>
	<b>La presente relazione è propedeutica all’acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti</b>
	<b>Con deliberazione della Giunta Regionale n. 214 del 29/04/2022 è stato aggiornato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) – triennio 2022/2024, di cui alla L. 190/2012.</b>

		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Ente dei curricula e delle retribuzioni del personale dirigenziale, dei curricula dei titolari di posizioni organizzativa, dei contratti decentrati integrativi e dei dati relativi alle assenze del personale.</p>
		<p>Con D.G.R. n.78 del 17.02.2023 è stato approvato il Piano delle Prestazione relativo all'anno 2023.</p> <p>Le risultanze gestionali relative all'esercizio 2023, inerenti il predetto piano, saranno elaborate dal competente Servizio e trasmesse all'OIV per la valutazioni dei risultati dei dirigenti e la conseguente valutazione del personale del comparto da parte degli stessi.</p>

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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).

### Illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito- materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'ipotesi di Contratto integrativo stipulato in data 12/12/2023 disciplina l'utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti relative all'anno 2023, esso è quindi un contratto integrativo economico.

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale Dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 17 dicembre 2020, ha introdotto con la nuova disciplina prevista dall'art. 57 la modalità di determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato;

Va evidenziato che per il 2023 il Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato è stato quantificato tenendo conto delle disposizioni di cui al D.Lgs n 75/2017, in vigore dal 22/06/2017. La predetta norma è intervenuta sulla disciplina della costituzione delle risorse relative al salario accessorio del personale disponendo all'art. 23, comma 2, che: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, tenendo conto della peculiarità del regime del personale cessato dal servizio in relazione alla retribuzione individuale di anzianità. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n.208 è abrogato. Per gli Enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Si rileva che, con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato previsto che: "*...il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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*".

L'entrata in vigore di tale disposizione posticipata al 1° gennaio 2020 dal Decreto del 3 settembre 2019 (pubblicato nella GU del 4.11.2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni*", il quale all'art. 1 prevede che *Il presente decreto è finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 3, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020*" ha sottoposto il fondo ad un'ulteriore verifica sul limite complessivo di spesa;

Le risultanze della quantificazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 sono state determinate nel rispetto di:

- Vincoli legislativi in materia di spesa di personale previsti dall'art. 1, co. 557 della legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- Vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- Vincoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Con determinazione n. DPB011/227 del 16.06.2023 il competente Ufficio ha provveduto a quantificare le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale in virtù della nuova disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL 2016-2018 e delle disposizioni legislative vigenti in materia di Contrattazione integrativa.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con le seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono 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 nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art.56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art.43 della legge n.449/1997, di cui all'art.24, comma 3 del d.lgs. n.165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre i ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art.60;
- e) 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 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili (art. 57 lett.e).

**Quadro sintetico delle modalità di utilizzo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato:**

TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	€	6.394.130,00
DECURTAZIONE EX ART. 1 COMMA 236 L.208/2015	€	1.839.615,00
Decurtazione per limite fondo 2016 art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017	€	/
Art.33 D.L. 34/2019 (aumento/diminuzione)		/
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	€	<b>4.554.514,00</b>
<b>RIPARTIZIONE:</b>		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€	3.871.337,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€	683.177,00

**Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Essendo il contratto sottoscritto un contratto esclusivamente di tipo economico che ha valenza annuale non sono state riviste le clausole normative del contratto collettivo decentrato integrativo. Si applica inoltre l'Istituto relativo agli Incarichi ad interim previsto nell'accordo Stralcio CCI Area dirigenza del 13 aprile 2021.

**Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Il sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente risulta articolato nella maniera di seguito indicata:

**Fase 1** - Predisposizione (ed approvazione) dei principali documenti di programmazione economico finanziaria;

**Fase 2** – Definizione (ed approvazione) degli obiettivi strategici triennali;

**Fase 3** – Elaborazione previa opportuna negoziazione, degli obiettivi ed individuazione dei relativi indicatori e target di riferimento con conseguente approvazione del piano delle prestazioni;

**Fase 4** – Monitoraggio semestrale;

**Fase 5** – Misurazione e valutazione annuale;

**Fase 6** – Erogazione degli incentivi economici

**Fase 7** - Rendicontazione

Il sistema di misurazione della performance individuale trova applicazione:

- per il personale dirigenziale
- per i titolari di posizione organizzativa
- per i dipendenti

La misurazione e valutazione della prestazione del personale dirigenziale riguarda due principali ambiti:

- 1) il grado di raggiungimento degli gli obiettivi assegnati;
- 2) le competenze organizzative, gestionali e professionali.

Le risultanze del sistema di valutazione sono utilizzate:

- a) per l'attribuzione del trattamento accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativo e nel rispetto dei principi fissati dalla legge regionale 8 aprile 2011 n. 6;
- b) per l'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito.

**Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale ( Piano della Performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D.Lgs 150/2009**

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono relativi alla corresponsione della retribuzione accessoria di tutti gli istituti che fanno riferimento al merito sulla base del coinvolgimento dei singoli nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture.