



ALLEG. 6

GIUNTA REGIONALE

Dipartimento Risorse  
Servizio Personale  
Ufficio Affari Giuridici  
Giunta Regionale – pal. Ignazio Silone  
Via L. da Vinci 6, 67100 L'Aquila

L'Aquila, li 13 0 NOV. 2021

Prot. n. 0534434/21

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
[collegio.revisori@crabruzzo.it](mailto:collegio.revisori@crabruzzo.it)  
[studiodelvecchio1954@gmail.com](mailto:studiodelvecchio1954@gmail.com)

Oggetto: art. 8, comma 6, CCNL Funzioni locali – area della dirigenza del 17.12.2020.  
Trasmissione ipotesi di contratto collettivo integrativo. Parere in data 26.11.2021.

Gentilissimi,

dalla lettura del parere reso, ci siamo resi conto di non aver erroneamente allegato la relazione prot. n. 0377572/21 del 23.09.2021 che costituisce un allegato alla determinazione n. 501/DPB011 del 24.09.2021 e che indica, appunto, le ragioni che sono alla base dell'applicazione dell'art. 57 del C.C.N.L. 17.12.2020.

Si rimette, pertanto, la relazione nonché la rettifica alla sezione 3 della relazione illustrativa del contratto, con preghiera di integrare il parere reso.

Cordiali saluti.

Il Responsabile Dell'Ufficio  
Dott.ssa Clementina GRAZIANI

Il Dirigente del Servizio  
Avv. Ida COLUZZI



# GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

## SERVIZIO PERSONALE

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA DIRIGENZA – ANNO 2021

#### MODULO 1 – SCHEDA 1.1

Giunta Regionale d'Abruzzo

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>19/10/2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica:</b> <b>Presidente:</b> Barbara Morgante <b>Componenti:</b> Dr. Fabrizio Bernardini Avv. Ilda Coluzzi  <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL – F.p. – CISL Fp – UIL Fpl– FEDIR SANITA' - DIREL- DIRER UNSCP <b>Firmatarie contratto integrativo :</b> FEDIRETS DIRER
<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</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo interno.</b>	<b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti</b>
	<b>Allegazione della certificazione</b>	

	<p><b>dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b></p>	<p>Con deliberazione della Giunta Regionale n. 513 del 10/08/2020 è stato aggiornato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) – triennio 2020/2022, di cui alla L. 190/2012.</p> <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.210 del 22.04.2021 è stato approvato il Piano delle Prestazione relativo all'anno 2021.</p> <p>Le risultanze gestionali relative all'esercizio 2021, 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 19/10/2021 disciplina l'utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti relative all'anno 2021, 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 2021 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 2021 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. DPB011/501 del 24.09.2021 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:

- 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;
- 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;
- 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;
- le somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art.60;
- 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 oltretutto 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	€	6.394.130,27
DECURTAZIONE EX ART. 1 COMMA 236 L.208/2015	€	1.839.615,44
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>4.554.514,83</b>
<b>RIPARTIZIONE:</b>		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€	3.871.337,61
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€	683.177,22

#### **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 ad eccezione degli istituti relativi agli Incarichi ad interim, Omnicomprensività e Correlazione compensi ex. art.37 CCNL 23/12/1999 previsti 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 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 integrativa 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.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo 1 – Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa per il finanziamento della retribuzione di Posizione e di Risultato.

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 2021 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 2021 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, così come integrata dall'art. 3 comma 120 della legge 244/2007 e dall'art. 76 della legge 133/2008;
- 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. DPB011/501 del 24.09.2021 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.

Si riportano di seguito in dettaglio gli importi delle risorse stabili e variabili del Fondo della Dirigenza 2021.



## Sezione 1 –Retribuzione di Posizione e di Risultato

### - Risorse certe e stabili certificate Anno 2020

Giunta Regionale d'Abruzzo

art. 26 CCNL 23.12. 99, co. 1 lett. a)	€ 3.056.825,00
art. 26 CCNL 23.12. 99, co. 1 lett. d) 1,25% monte salari dirigenti	€ 86.967,00
art. 26 CCNL 23.12. 99, co. 1 lett. f) somme per incentivazioni e trasferimenti	€ 27.181,00
art. 26 CCNL 23.12. 99, co. 1 lett. g) RIA e maturato economico	€ 232.040,22
Trasferimento funzioni (L.R. 32/2015 e L.205/2017)	€ 251.966,13
art. 26 CCNL 23.12. 99, co. 5 risparmi per riduzione posti qualifica dirigenziale in organico	€ 119.594,00
art. 23 CCNL 22.2.2006 co. 1	€ 70.720,00
art. 23 CCNL 22.2.2006 co. 3	€ 124.083,00
art. 4 CCNL 14.5.2007 co. 1	€ 155.584,00
art. 4 CCNL 14.5.2007 co. 4 0,89% monte salari 2003	€ 79.723,00
art. 16 CCNL 22.2.2010 Comma 1	€ 51.667,00
art. 5 co. 1 CCNL 3.8.2010	€ 68.432,00
art. 16 CCNL 22.2.2010 Comma 4	€ 140.557,00
art. 5 co. 4 CCNL 3.8.2010	€ 62.393,00
TOTALE	€ 4.527.732,35

### - Rinnovo contrattuali CCNL 2016-2018

art.57 comma 2 lett.a) CCNL 2016-2018 Ria cessati al 31 dicembre 2020	€ 7.879,04
art.56 CCNL 2016-2018 (1,53% Monte Salari Dirigenza 2015 € 6.040.515)	€ 92.419,88
TOTALE	€ 100.298,92

### - Risorse variabili CCNL 2016-2018

art. 26 comma 2 (1,2% monte salari 1997)	€ 83.644,00
Risorse stanziare autonomamente dall'Ente per adeguare il Fondo alla proprie scelte organizzative	€ 1.293.505,00
Economie anno precedente	€ 388.930,00
TOTALE	€ 1.766.099,00

**FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2021 (CCNL 2016-2018)**

art.57 comma 2 lett.a)	€ 4.628.031,27
art.57 lett. b)	
art.57 lett. c)	
art.57 lett. d)	
art.57 lett. e)	€ 1.377.169,00
Economie anno precedente	€ 388.930,00
Riduzione consolidata	€ 1.839.615,44
TOTALE	€ 4.554.514,83
Soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs.75/2017	€ 3.821.198,82
Limite 2016	€ 4.302.549,00
Riduzione art. 23 comma 2 D.lgs.75/2017	/
art.33 D.L. 34/2019 (aumento/diminuzione)	/
Retribuzione di posizione	€ 3.871.337,61
Retribuzione di risultato	€ 683.177,22

**TOTALE COMPLESSIVO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO € 6.394.130,27.**

**Sezione 3 – Decurtazioni del fondo**

La riduzione risulta essere pari ad € 1.839.615,44 (riduzione operata sul Fondo 2015 ex art. 1, comma 456 Legge n. 147/2013 e Circolare R.G.S. 20/2015 e consolidata ai sensi dell'art. 1, comma 236 Legge 208/2015).

Alla luce di quanto sopra esposto, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigenziale della Giunta Regionale, al netto delle predette decurtazioni, ammonta ad € 4.554.514 nel rispetto del limite complessivo del 2016 rideterminato in € 4.302.549.

L'importo delle voci non soggette al limite del 2016 per complessivi € 733.316,01 è composta da:

- n.6 posizioni dirigenziali transitate in Regione a seguito del trasferimento delle funzioni in attuazione della L.R. 32/2015 e della L.205/2017 pari ad € 251.966,13;
- Economie anno precedente pari ad € 388.930,00;
- art.56 CCNL 2016-2018 pari ad € 92.419,88 (aumento contrattuale);

**Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

**Totale risorse finanziamento retribuzione di posizione sottoposto a certificazione:**

- **Sezione 1 € 3.871.337,61**

**Totale risorse finanziamento retribuzione di risultato sottoposto a certificazione:**

- **Sezione 2 € 683.177,22**

**Totale Fondo sottoposto a certificazione € 4.554.514,83.**

### **Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non risultano risorse allocate all'esterno del Fondo

### **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione**

Le risorse del Fondo di natura obbligatoria non oggetto di contrattazione decentrata sono le seguenti:

Art. 57 C.C.N.L. 2016-2018	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 3.871.337,61
----------------------------	------------------------------	----------------

#### **Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le risorse del Fondo oggetto di contrattazione decentrata sono le seguenti:

Art. 57 C.C.N.L. 2016-2018	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 683.177,22
----------------------------	------------------------------	--------------

#### **Sezione 3 – Eventuali destinazioni ancora da regolare**

Non risultano destinazioni ancora da regolare

#### **Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Totale sezione 1	€ 3.871.337,61
Totale sezione 2	€ 683.177,22

#### **Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non risultano risorse allocate all'esterno del Fondo

#### **Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Nella quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono stati rispettati i tre vincoli di carattere generale e nello specifico:

- a) per le risorse di cui si tratta esiste la totale copertura finanziaria essendo state allocate sull'apposito capitolo di Bilancio le necessarie poste
- b) gli incentivi economici saranno attribuiti sulla base di principi selettivi come riportato nella relazione illustrativa nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 150/2009.

#### **Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente Sezione 3 – Eventuali destinazioni ancora da regolare**

##### **FONDO ANNO 2020**

Riepilogo quantificazione risorse decentrate anno 2020		
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	€	4.554.514,91
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€	3.837.950,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€	716.564,91
DECURTAZIONE operata sul Fondo 2015 e consolidata	€	1.839.615,44
DECURTAZIONE per limite fondo 2016 art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	€	/
Art.33 D.L. 34/2019 (aumento/diminuzione)	€	/

**FONDO ANNO 2021**

Riepilogo quantificazione risorse decentrate anno 2021		
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	€	4.554.514,83
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€	3.871.337,61
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€	683.177,22
DECURTAZIONE operata sul Fondo 2015 e consolidata	€	1.839.615,44
DECURTAZIONE per limite fondo 2016 art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	€	/
Art.33 D.L. 34/2019 (aumento/diminuzione)	€	/

**Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Per la compatibilità economica finanziaria si rimanda alla specifica comunicazione.

**Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione**

Con Legge Regionale n.2 del 20 gennaio 2021 è stato approvato il Bilancio di previsione per l'anno 2021 e, con D.G.R. n.63 del 15.02.2021 il Bilancio gestionale dell'Ente ha previsto nel rispetto degli equilibri di bilancio le risorse necessarie per garantire la copertura finanziaria degli istituti demandati alla contrattazione decentrata.

**Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

La verifica a consuntivo ha dimostrato che il limite di spesa previsto per l'anno 2020 è stato rispettato.

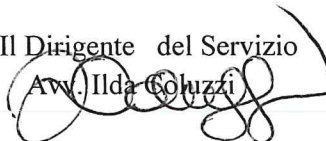
**Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

In riferimento alla compatibilità finanziaria relativa al fondo in oggetto si evidenzia che l'importo trova capienza sui pertinenti capitoli di bilancio da 210.1 a 210.50, cap. 11223 art.1.e 4 e 21535.3.

Il Responsabile dell'Ufficio  
Trattamento Economico  
Gianfranco Di Matteo



Il Dirigente del Servizio  
Avv. Ilda Coluzzi







GIUNTA REGIONALE

## **DPB DIPARTIMENTO RISORSE**

Prot. n. 0377572/21

L'Aquila, 23.09.2021

Al Servizio Personale DPB011  
*dpb011@regione.abruzzo.it*

**OGGETTO: Relazione Accompagnatoria nuova Macrostruttura Regione Abruzzo.**

Il nuovo Governo regionale, presieduto da Marco Marsilio, all'esito del suo insediamento, ha ritenuto necessario procedere ad un adeguamento dell'articolazione della macrostruttura organizzativa regionale, al fine di renderla funzionale alla realizzazione ed attuazione del Programma di Governo presentato al Consiglio regionale nella seduta del 12.03.2019.

La ridefinizione delle competenze delle strutture regionali è stata, in sostanza, ritenuta una priorità, in quanto necessaria per l'attuazione degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, sottesi al programma politico della nuova Giunta.

Si è trattato di una riorganizzazione generale che ha toccato tutti i livelli strutturali e che ha visto anche la partecipazione dei soggetti sindacali ed ha riguardato i livelli di responsabilità, di coordinamento e quelli operativi.

Invero si sono succeduti numerosi atti organizzativi in relazione ai diversi livelli di responsabilità che costituiscono organizzazione nell'organizzazione per definire il nuovo modello gestionale che vede la sovrintendenza del Dipartimento sui singoli Servizi e l'organizzazione degli uffici sui singoli dipendenti. A latere la struttura prevede i Servizi Autonomi per le attività che devono per legge godere di autonomia organizzativa rispetto alla struttura burocratica.

Ai fini del predetto adeguamento, con la deliberazione di Giunta Regionale n. 347 del 18.06.2019 "Macrostruttura della Giunta Regionale - Atto di riorganizzazione",



GIUNTA REGIONALE

si è proceduto ad individuare le competenze assegnate alla Direzione Generale, ai Dipartimenti e ai Servizi Autonomi, oltre che ad approvare le linee guida per l'articolazione delle citate strutture organizzative in Servizi e Uffici, demandando al Direttore preposto a ciascun Dipartimento la individuazione delle attività facenti capo a queste ultime.

Con lo stesso atto è stato previsto, inoltre, che nella organizzazione di ciascun Dipartimento si sarebbe dovuta attuare una riduzione progressiva delle unità organizzative, sia di livello dirigenziale (Servizi), che di livello funzionariale (Uffici).

Con successiva DGR n. 385 del 02.07.2019 D.G.R. n. 347 del 18.06.2019, recante "Macrostruttura della Giunta Regionale - Atto di riorganizzazione." - Modifiche ed integrazioni, si è proceduto ad integrare il precedente atto deliberativo, a seguito delle osservazioni fatte pervenire dalle OO.SS. e delle modifiche proposte da alcuni Dipartimenti, precisando altresì che i Servizi di Protezione Civile, nelle more della definizione del percorso per la costituzione di un'Agenzia dedicata, sarebbero rimasti incardinati nel Dipartimento Territorio-Ambiente.

Infine, con la DGR n. 845 del 27.12.2019, Parziale modifica alla D.G.R. n. 385 del 2.07.2019 recante: "DGR n. 347 del 18.06.2019, recante Macrostruttura della Giunta Regionale - Atto di riorganizzazione - Modifiche ed integrazioni", si è proceduto ad una parziale modifica della macrostruttura regionale, di cui alla DGR 385/2019, sulla base delle proposte di miglioramento formulate in sede di Conferenza dei Direttori.

Sulla base del percorso delineato dalla Giunta Regionale per pervenire alla completa ridefinizione della macrostruttura regionale, nel corso del 2020 e del 2021, sono stati adottati gli atti deliberativi di dettaglio della Direzione Generale, dei singoli Dipartimenti e dei Servizi Autonomi, di seguito analiticamente indicati.

DGR n. 47 del 28/01/2020

"Direzione Generale" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 48 del 28/01/2020

Dipartimento "Presidenza" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 49 del 28/01/2020

Dipartimento "Risorse" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 50 del 28/01/2020



GIUNTA REGIONALE

Dipartimento "Territorio - Ambiente" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 51 del 28/01/2020

Dipartimento "Agricoltura" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 52 del 28/01/2020

Dipartimento "Infrastrutture - Trasporti" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 53 del 28/01/2020

Dipartimento "Sanità" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 54 del 28/01/2020

Dipartimento "Lavoro - Sociale" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 55 del 28/01/2020

Dipartimento "Sviluppo Economico - Turismo" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 56 del 28/01/2020

Servizio Autonomo "Controlli e Anticorruzione" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 57 del 28/01/2020

Servizio Autonomo "Audit" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 58 del 28/01/2020

Servizio Autonomo "Avvocatura" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo e precisazione delle competenze e dei programmi da realizzare.

DGR n. 155 del 11/03/2020

Servizio Autonomo "Audit" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 154 del 11/03/2020

Servizio Autonomo "Avvocatura" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 153 del 11/03/2020

Servizio Autonomo "Controlli e Anticorruzione" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 152 del 11/03/2020

Dipartimento "Sviluppo Economico - Turismo" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 151 del 11/03/2020

Dipartimento Lavoro-Sociale - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.





GIUNTA REGIONALE

DGR n. 150 del 11/03/2020

Dipartimento Sanità - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 149 del 11/03/2020

Dipartimento "Infrastrutture - Trasporti" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 148 del 11/03/2020

Dipartimento "Agricoltura" - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 147 del 11/03/2020

Dipartimento Territorio Ambiente - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 146 del 11/03/2020

Dipartimento Risorse - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 145 del 11/03/2020

Dipartimento Presidenza - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 144 del 11/03/2020

Direzione Generale - Approvazione del nuovo assetto organizzativo.

DGR n. 272 del 14/05/2020

Dipartimento "Lavoro-Sociale" - Riorganizzazione - Parziale revisione.

DGR n. 271 del 14/05/2020

Dipartimento "Agricoltura" - Riorganizzazione - Parziale revisione.

DGR n. 270 del 14/05/2020

Dipartimento "Risorse" - Riorganizzazione - Parziale revisione

DGR n. 269 del 14/05/2020

Dipartimento "Presidenza" - Riorganizzazione - Parziale revisione.

DGR n. 268 del 14/05/2020

"Direzione Generale" - Riorganizzazione - Parziale revisione.

DGR n. 376 del 06/07/2020

Dipartimento "Presidenza" - Parziale modifica dell'assetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 269 del 14.05.2020.

DGR n. 191 del 31/03/2021

Dipartimento "Agricoltura" - Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 271 del 14.05.2020.

DGR n. 215 del 22/04/2021

Dipartimento "Sviluppo Economico - Turismo" - Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 152 dell'11.03.2020.

DGR n. 418 del 09/07/2021

Dipartimento "Risorse" - Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 270 del 14.05.2020.



GIUNTA REGIONALE

---

All'esito della nuova organizzazione la Giunta regionale ha disposto la parametrizzazione delle indennità dirigenziali alla luce delle nuove strutture costituite e dei nuovi livelli di responsabilità. Invero l'Ente non aveva un sistema di pesatura delle indennità rapportato alle effettive competenze gestionali ma aveva adottato un sistema provvisorio mai definito e quindi si è proceduto alla valutazione delle competenze e dei livelli di responsabilità per graduare le posizioni dirigenziali e degli uffici.

Con l'approvazione della complessiva riorganizzazione della macrostruttura regionale, di cui alle DD.G.R. n. 347/2019, n. 385/2019 e n. 854/2019, e nelle more della ridefinizione degli assetti interni alla stessa, con la DGR n. 159 del 24.03.2020, recante "Criteri per la determinazione del valore economico della Retribuzione di Posizione delle funzioni dirigenziali", si è proceduto ad approvare i parametri e i punteggi, nonché la procedura, finalizzati alla determinazione del suddetto valore economico, sia con riferimento ai Dipartimenti regionali, che con riferimento alle funzioni dirigenziali dei Servizi. Con lo stesso atto deliberativo, sono state individuate, altresì, le strutture organizzative complesse, con i relativi valori economici.

Con la successiva DGR n. 194 del 14.04.2020, è stato determinato il valore economico della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali riferite ai Servizi e ai Servizi Autonomi, mentre non è stata approvata la pesatura relativamente alle posizioni direttoriali rimessa a successivo atto, con la conseguente revoca, con riguardo a dette posizioni, della precedente DGR n. 159/2020.

A seguito dell'approvazione della citata DGR n. 194 del 14.04.2020, tanto la Conferenza dei Direttori quanto il Sindacato DIRER-FEDIRETS sono intervenuti ed hanno segnalato che la pesatura degli incarichi di posizione dirigenziali, per come approvata:

- non teneva in debita considerazione i principi che tanto l'ARAN quanto la magistratura (contabile, civile e amministrativa) hanno più volte posto a presidio della corretta graduazione delle posizioni dirigenziali, necessariamente basata su parametri oggettivi e predeterminati; in particolare, la retribuzione di posizione rappresenta una specifica voce che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali, interne ed esterne, che caratterizzano ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente, come valutate sulla base dei criteri autonomamente adottati dall'ente stesso. Il valore della retribuzione di posizione di ciascuna



GIUNTA REGIONALE

funzione dirigenziale, fissato dall'ente entro i limiti minimo e massimo previsti dalla vigente contrattazione collettiva, ha quindi *carattere squisitamente oggettivo*, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale; nessun rilievo, invece, assumono a tal fine i profili soggettivi (professionalità, esperienze e competenze) del dirigente cui è attribuita la titolarità della funzione dirigenziale;

- non definiva organicamente il sistema e finiva con l'eliminare le differenziazioni che tutte le altre Regioni operano in maniera netta e significativa tra posizioni dirigenziali e posizioni apicali; a seguito della non determinazione del valore della retribuzione di posizione dei Direttori, quest'ultima coincide sostanzialmente, senza che ne sussistano oggettive motivazioni, con la retribuzione di posizione dei Servizi Autonomi e con la retribuzione dei dirigenti che ricoprono anche incarichi *ad interim*.

Inoltre, a seguito di ulteriori approfondimenti in materia, si è verificato che, come risulta dalla sezione "amministrazione trasparente" dei siti istituzionali delle altre Regioni, il rapporto tra il valore economico della retribuzione di posizione delle figure apicali (Direttori) e il valore economico (più alto) della retribuzione di posizione delle figure dirigenziali varia da un minimo del 152% ad un massimo del 226%; ciò vuol dire che la retribuzione di posizione dei Direttori delle altre Regioni è più elevata della retribuzione (più alta) di posizione dirigenziale di una percentuale che varia da un minimo del +52% a un massimo del +126%.

Nel 2010, quando la retribuzione di posizione dei Direttori è stata determinata in maniera provvisoria, le strutture organizzative di livello direttoriale (all'epoca denominate Direzioni e Servizi di Supporto) erano dodici, le strutture dirigenziali complessive erano centoventi; attualmente, a fronte di un accrescimento dei compiti e delle funzioni delle Regioni, anche a seguito del trasferimento di competenze dalle Province, le strutture organizzative di livello direttoriale sono divenute nove (otto Dipartimenti e la Direzione Generale) e le strutture dirigenziali complessive sono divenute ottantadue (DDGR 147, 149, 150, 152, oltre alle DDGR 268, 269, 270, 271 e 272, relative alla Direzione Generale, Dipartimento Presidenza, Dipartimento Risorse, Dipartimento Agricoltura e Dipartimento Lavoro - Sociale) con una riduzione complessiva quindi del 25%.





GIUNTA REGIONALE

In definitiva, a fronte di un accrescimento di compiti e funzioni, la struttura amministrativa regionale è stata razionalizzata e snellita attraverso la riduzione sia delle posizioni dirigenziali che di quelle direttoriali.

Deve essere opportunamente evidenziato, inoltre, che lo stato di emergenza dettato dal diffondersi dell'epidemia Covid - 19, ha notevolmente aggravato i compiti e le funzioni tanto degli Uffici e dei Servizi, quanto dei Dipartimenti chiamati a fronteggiare, ognuno per la propria competenza, in tempi rapidissimi, molteplici e finora sconosciute esigenze di carattere sanitario, sociale ed economico attraverso l'attivazione di procedure complesse, spesso nuove, connotate da urgenza, indifferibilità e necessità.

Dopo dieci anni di regime provvisorio, si è reso necessario introdurre una graduazione della retribuzione di posizione che si fondi su una oggettiva parametrizzazione ai compiti e alle funzioni effettivamente assegnate; in particolare, la ulteriore riduzione delle unità di livello dirigenziale (operata con le DDGR 147, 149, 150, 152 e con le DDGR 268, 269, 270, 271 e 272, relative alla Direzione Generale, Dipartimento Presidenza, Dipartimento Risorse, Dipartimento Agricoltura e Dipartimento Lavoro - Sociale, sopra citate) ha comportato le necessità di rivedere la graduazione del valore economico della retribuzione di posizione relativa ai Servizi, per come operata con la DGR 194/2020, anche valutando l'impatto che la redistribuzione dei compiti e delle funzioni ha avuto sulle posizioni.

In un percorso di riduzione delle posizioni, ferme restando le differenziazioni derivanti dalla diversità di contenuti, dalla complessità organizzativa e dall'insieme delle responsabilità gestionali, si è determinata una assegnazione e ripartizione dei compiti tra unità organizzative di livello dirigenziale.

Sulla base delle considerazioni sopra riportate, con la DGR n. 273 del 14.05.2020, si è stabilito di privare di efficacia, per le parti non confermate, la DGR n. 194 del 14 aprile 2020 e di revocare, sempre per le parti non confermate, la DGR n. 159 del 24 marzo 2020, oltre che a fissare, in via provvisoria, i valori dell'indennità di posizione, rinviando a successivo atto l'attribuzione di quella definitiva derivante dal processo di pesatura individuato nell'ambito dello stesso atto.

Ma v'è di più. La struttura organizzativa regionale si è arricchita di un nuovo organismo autonomo che ha valorizzato le competenze specifiche in materia di



GIUNTA REGIONALE

---

protezione civile anche alla luce delle emergenze sempre più frequenti del territorio che richiedono una strategia di approccio efficiente e tempestiva.

Oltre alla ridefinizione della macrostruttura organizzativa regionale, si è proceduto, infatti con la L.R. n. 46 del 20.12.2019, alla istituzione dell'Agenzia regionale di protezione civile, nuovo soggetto giuridico, dotato di autonomia organizzativa, gestionale, finanziaria e contabile, preposta alla gestione di tutti i processi inerenti le funzioni di cui al d. lgs. n. 1/2018 – Codice della protezione civile. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, della citata legge regionale, il trattamento economico del Direttore è parificato a quello degli altri Direttori regionali e le risorse per la sua remunerazione sono stati fatti gravare sul fondo dei dirigenti allo scopo di non aumentare la spesa relativa pur avendo definito una nuova e diversa articolazione organizzativa delle attività.

La rideterminazione e la graduazione dell'indennità di posizione dei Dirigenti e dei Direttori hanno, dunque, trovato copertura e capienza nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, costituito ai sensi dell'art. 26 CCNL 23/12/1999; l'ottimale utilizzazione del fondo, che non produce economie utilizzabili per altre finalità, non assorbe risorse aggiuntive e, pertanto, risultano anche rispettate le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, a mente del quale *“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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*.

Per il finanziamento delle scelte organizzative e gestionali sopra delineate, risulta necessario mantenere nell'ambito del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti le risorse attualmente stanziare.

L'attuale necessità della struttura collegata alle maggiori responsabilità connesse alle funzioni espletate, all'interno della cornice ordinamentale della Regione Abruzzo, nella consapevolezza che la nuova struttura comporta una maggiore autonomia gestionale e semplificazione amministrativa, è pari a quella del fondo dell'anno precedente significando che la capacità di bilancio consente il conferimento





GIUNTA REGIONALE

---

delle risorse disponibili sui capitoli di competenza sino alla concorrenza di tale importo.

Pertanto è possibile utilizzare l'art.57 del CCNL dirigenza del 17/12/2020 per finanziare la nuova organizzazione come sopra definita nella consapevolezza che le risorse destinate possono subire variazioni in ragione dell'evolversi delle dinamiche delle scelte organizzative gestionali che sono sottese all'inserimento delle suddette risorse e vanno confermate anno per anno in ragione delle effettive necessità (parere Aran allegato).

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO  
E DIRIGENTE F. F. DEL SERVIZIO ORGANIZZAZIONE

*(Dott. Fabrizio BERNARDINI)*  
*F.to digitalmente*

