

DGR n. 601 del 18.10.2022

OGGETTO: *C.C.N.L. 2016 – 2018 - Area delle funzioni Locali. Art. 57 recante: “Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di risultato”. Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato annualità 2022. CCNL 2016– 2018 - Area delle funzioni Locali Art.58 recante: “Incarichi ad Interim”. Ipotesi di Accordo Stralcio adeguamento art. 58 CCNL. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL – Area funzioni Locali.*



GIUNTA REGIONALE

DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE

OGGETTO: C.C.N.L. 2016 – 2018 - Area delle funzioni Locali. Art. 57 recante: “Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di risultato”. Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato annualità 2022. CCNL 2016– 2018 - Area delle funzioni Locali Art.58 recante: “Incarichi ad Interim”. Ipotesi di Accordo Stralcio adeguamento art. 58 CCNL. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva ai sensi dell’art. 8, comma 6 del CCNL – Area funzioni Locali.

LA GIUNTA REGIONALE

RICHIAMATI:

- ✓ l’art.40 bis del D.lgs. 165/2001 che dispone al comma 1 “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all’articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo*”;
- ✓ l’art. 45 del vigente CCNL relativo all’Area delle funzioni Locali che definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa ed in particolare:
 - a) la disposizione di cui al comma 1 lett. a): “*definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell’art. 57*”
 - b) la disposizione di cui al comma 1 lett. c): “*definizione della percentuale di cui all’art. 58 comma 2, in ragione dell’impegno richiesto, ai fini dell’integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell’incarico, ai sensi dell’art 58....omissis*”;
- ✓ l’art. 8, comma 6, del C.C.N.L. che definisce le procedure della contrattazione collettiva integrativa a tenore del quale: “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l’Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo di governo*

competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa vigente in materia ed alle previsioni contrattuali, con Determinazione n. 132/DPB011 del 06/04/2022 il Servizio Personale ha proceduto alla quantificazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area dirigenziale – anno 2022, **(ALL.1)**;

RILEVATO che:

- in data 03/05/2022 si è riunita la Delegazione Trattante per la Dirigenza, in sede di contrattazione, per discutere sulle Ipotesi di Accordo relative: 1) Fondo della Dirigenza – annualità 2022 – 2) adeguamento ai contenuti della disposizione dell'art. 58 CCNL – “*Incarichi ad Interim*” **(ALL.2)**
- all'esito della succitata riunione le Parti hanno definito le Ipotesi di Accordo relative: **1) Fondo della Dirigenza – annualità 2022 – (ALL.A); 2) adeguamento ai contenuti della disposizione dell'art. 58 CCNL – “Incarichi ad Interim” (ALL. B),** che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO ATTO che, per quanto testualmente disposto dall'art. 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020: “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;*

CONSIDERATO che in ossequio alla disposizione sopra citata con nota prot. n.0186858 del 12/05/2022, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto **(ALL. C)**, le Ipotesi di Accordo definite in sede di contrattazione, corredate dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, sono state inviate al Collegio dei Revisori dei Conti, per il previsto controllo sulla compatibilità finanziaria;

RILEVATO che il Collegio dei Revisori, con nota prot. n. 0236825 del 20/06/2022 **(ALL. D)** ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dei costi della costituzione del fondo per le risorse decentrate per il personale area dirigenziale - Anno 2022;

CONSIDERATO che ai sensi del citato art. 8 comma 6, del CCNL del 17/12/2020 la Giunta Regionale autorizza il Presidente della delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva degli Accordi;

RITENUTO di dover autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione definitiva degli Accordi di cui agli **Allegati A e B: 1) Fondo della Dirigenza – annualità 2022 – (ALL. A); 2) adeguamento ai contenuti della disposizione dell'art. 58 CCNL – “Incarichi ad Interim” (ALL. B),**

DATO ATTO che il Dirigente del Servizio ed il Direttore del Dipartimento, attestano la legittimità e la regolarità tecnico amministrativa attraverso la sottoscrizione della presente deliberazione, ai sensi degli artt. 23 e 24 della L.R. 77/99;

A voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa:

1. di autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva degli Accordi di cui agli **Allegati A e B: 1)** Fondo della Dirigenza – annualità 2022 – (**ALL.A**); **2)** adeguamento ai contenuti della disposizione dell’art. 58 CCNL – “Incarichi ad Interim” (**ALL. B**), quali parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di demandare al Servizio Personale la predisposizione di tutti gli atti consequenziali,
3. Di disporre la pubblicazione del Contratto Collettivo Integrativo sul sito istituzionale dell’Ente in Amministrazione Trasparente - Sezione Personale - Sottosezione Contrattazione Integrativa.

DIPARTIMENTO RISORSE
SERVIZIO PERSONALE
UFFICIO AFFARI GIURIDICI

L'Estensore
Maria Elena Di Cesare

Firmato elettronicamente

Il Responsabile dell'Ufficio
Maria Elena Di Cesare

Firmato elettronicamente

Il Dirigente del Servizio
Avv. Ilda Coluzzi

Firmato digitalmente

Il Direttore Regionale
Dott. Fabrizio Bernardini
Firmato digitalmente

Il Componente la Giunta
Dott. Guido Quintino Liris
Firmato digitalmente

Approvato e sottoscritto:

Il Presidente della Giunta

(firma)

Il Segretario della Giunta

(firma)



GIUNTA REGIONALE

DIREZIONE GENERALE DELLA REGIONE

Servizio Assistenza Atti del Presidente e della Giunta Regionale – DRG009

Riunione di Giunta del **18 Ottobre 2022**

Presidente: **MARCO MARSILIO**

<u>Componenti della Giunta:</u>	EMANUELE IMPRUDENTE	Presente
	NICOLA CAMPITELLI	Presente
	DANIELE D'AMARIO	Presente
	GUIDO QUINTINO LIRIS	Assente
	PIETRO QUARESIMALE	Presente
	NICOLETTA VERI'	Presente

Segretario della Giunta : **DANIELA VALENZA**

Il Segretario della Giunta
(Avv. Daniela Valenza)

Firmato digitalmente

ALL. B

Stralcio CCI area della dirigenza

Incarichi *ad interim*

*Revisione precedente accordo del 13/04/2021
approvato con DGR. N.60 del 10/02/2022*

1. In applicazione dell'art. 58 del CCNL 17.12.2020, per lo svolgimento di incarichi cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, limitatamente al periodo di sostituzione è attribuito, a titolo di risultato e previa valutazione della prestazione secondo il vigente sistema di valutazione della *performance*, l'importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione da ricoprire. Al fine di assicurare l'efficienza dell'azione amministrativa, è possibile conferire ad ogni dirigente di Servizio un solo incarico *ad interim*.
2. In relazione all'attuale sistema organizzativo della Regione Abruzzo e alle funzioni assegnate ai Direttori di Dipartimento, la reggenza di un Servizio vacante del Dipartimento non costituisce incarico *ad interim* e, quindi, non soggiace all'applicazione del comma 1 del presente articolo, atteso che la relativa remunerazione si intende assorbita nella maggiore indennità di posizione e connesso risultato previsti per l'incarico di Direttore.
3. Ove in caso di assenza o impedimento di un Dirigente di Servizio (anche Servizio Autonomo) abbia provveduto, con proprio atto, il Direttore di Dipartimento, ovvero la Giunta Regionale, è applicato l'art.58 del CCNL nella misura percentuale definita dal comma 1 e previa valutazione del Dirigente che ha svolto le funzioni interinali. La presente disposizione è applicata a far data dall'annualità di riferimento dell'accordo precedente.
4. La copertura finanziaria relativa all'applicazione del comma 1 trova capienza nelle economie del fondo dell'anno di riferimento.



ITer 1653

DETERMINAZIONE n. 132/DPB011

DEL 06.04.2022

GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO RISORSE

SERVIZIO PERSONALE

UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO

OGGETTO: Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area dirigenziale – Anno 2022.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

PREMESSO che:

- le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigenziale sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economiche finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi e dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti;
- in data 17 dicembre 2020 è stato approvato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale Dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018;
- le modalità di determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono regolate dalla disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL relativo al personale Dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018;

EVIDENZIATO che 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;

RILEVATO che il D.Lgs n 75/2017, in vigore dal 22/06/2017, è intervenuto 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;*

VISTO l'art. 33 del D.L. 34/2019, il quale prevede 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"*;

VISTO il 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;

CONSIDERATO che il limite al trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art.33, comma 1 del decreto legge n.34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

ACCERTATO che il personale di categoria dirigenziale in servizio al 31 dicembre 2018 comprensivo del tempo determinato è pari a 64 unità, mentre in servizio al 31.12.2021 risultano complessivamente n.61 unità secondo le modalità di calcolo indicate nella nota MEF-RGS n.179877/2020 e pertanto è fatto salvo il limite iniziale;

VISTA la determinazione DPB011/221 del 28.04.2021 con la quale è stata incrementata, con le risorse previste dall'art. 56, l'importo della retribuzione di posizione di €.409,50 annuo lordo comprensivo di

tredicesima mensilità, in applicazione dell'art. 54 commi 4,5, e 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale Dirigente dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018;

ATTESO che la composizione del fondo, sia pure nei limiti dei parametri prefissati dalle leggi e dai contratti nazionali, costituisce atto unilaterale dell'amministrazione che, in base all'art. 8 del D.Lgs. 165/2001, deve tener conto della prevedibile evoluzione della spesa e della sua compatibilità finanziaria con le risorse a disposizione, rendendola trasparente agli organi di controllo interno ed esterno;

RICHIAMATA la relazione sull'organizzazione a firma del Dirigente del Servizio Organizzazione prot.0377572/21 ai fini dell'applicazione dell'art.57 comma 2 lettera e) nonché il parere ARAN prot.1456/2021;

RITENUTO di dover procedere alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigenziale, relativo all'anno 2022, tenendo conto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

DETERMINA

Per tutto quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

1. di costituire il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022, secondo la disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL relativo al personale Dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018, come da prospetto allegato;
2. di dare atto che copia del presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti unitamente all'ipotesi di contratto decentrato da definire con le parti sindacali;
3. di trasmettere, altresì, copia della presente al Servizio Bilancio-Ragioneria per quanto di competenza.

L'Estensore
Gianfranco Di Matteo
Firmato elettronicamente

Il Responsabile dell'Ufficio
Gianfranco Di Matteo
Firmato elettronicamente

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
Avv. Ilda Coluzzi
Firmato digitalmente

Fondo Dirigenti 2022

Voci di costituzione		Importo in Euro
Art.57 comma 2 lett.a) CCNL 2016/2018 Unico importo certificato risorse certe e stabili	€	4.628.031,27
art. 57 lett.b)		
art. 57 lett.c)	€	15.009,11
art. 57 lett.d)	€	50.000,00
art. 57 lett.e)	€	1.465.681,00
Economie Anno Precedente	€	235.408,89
Riduzione consolidata	€	1.839.615,44
Totale Fondo	€	4.554.514,83
Totale Fondo soggetto al limite art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017	€	3.924.719,93
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

ALL. 2



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO RISORSE - DPB

SERVIZIO PERSONALE - DPB011

Ufficio Affari Giuridici

Convocazione Rappresentanze sindacali della Dirigenza e Comparto per il giorno 03/05/2022 (e-mail del 21/04/2022).

Verbale Riunione del 3/05/2022

Ordine del giorno:

DIRIGENZA E COMPARTO INSIEME – in sede di confronto:

1. Proposta di rimodulazione Servizio Gabinetto della Presidenza.
2. Varie ed eventuali;

SOLO DIRIGENZA – in sede di contrattazione:

1. Ripartizione Fondo Dirigenza – anno 2022 – proposta A;
2. Accordo stralcio adeguamento art.58 CCNL Dirigenza 2016-2018 – proposta B;
3. Varie ed eventuali.

Sono presenti: Arch. Antonio Sorgi (Direttore Generale); Dott. Fabrizio Bernardini (Direttore Dipartimento Risorse DPB); Avv. Ilda Coluzzi (Servizio Personale DPB011); Dott.ssa Giovanna Andreola (DIRER); Vito Di milia (CISL FP); Luca Fusari (CGIL FP); Paola Puglielli (CGIL FP); Ulisse Donato (CSA Regionale); Paola Addante (RSU CSA); Catia Scolta (RSU CSA); Gabriella De Lauretis (RSU CSA); Domenico Margiotta (RSU CISL FP); Giovanni Masciarelli (RSU FP CGIL); Michele Piscicelli (RSU FP CGIL); Michela Cambise (RSU CISL FP); Alfiero Di Giammartino (UIL FPL); Federica Benedetti (RSU FP CGIL); Alessandra Vizzani (RSU CISL FP); Francesca Rasetta (RSU CISL FP); Giancarlo Boscaino (RSU CISL FP).

La riunione inizia alle ore 12.15

PUNTO N.1 - DIRIGENZA E COMPARTO

Sorgi. Apre la riunione con i saluti augurando buon lavoro alle nuove RSU appena insediate. Preliminarmente ritiene di dover definire le questioni attinenti alla modalità di svolgimento delle riunioni proponendo che, al fine di ottimizzare le discussioni e per il futuro, è opportuno che tali incontri si tengano in modalità sincrona con la partecipazione in presenza delle diverse componenti coinvolte potendo utilizzare la sala Auditorium di palazzo Silone collocata al piano bar. Ritiene, ulteriormente, che in questa sede vada definito il metodo di partecipazione auspicando l'assunzione di posizioni univoche nell'ambito delle varie sigle, con riferimento ai temi di volta in volta all'attenzione.

Con riguardo al primo punto all'O.d.g., in sede di confronto, illustra la proposta di rimodulazione formulata dal Presidente della G.R. allegata agli atti che sono stati trasmessi a tutti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, RSU comprese, riguardante il Servizio Gabinetto della Presidenza attualmente struttura organizzativa del Dipartimento Presidenza. La proposta prevede la trasformazione del Gabinetto in Servizio Autonomo con attribuzione della giusta collocazione,

come previsto dalla L.R. 77/99 e con assegnazione del solo Ufficio *Affari legali, contabili ed amministrativi* - sede L'Aquila - mentre l'altra P.O. *Ufficio Programmi a Gestione Diretta e Cooperazione* attualmente incardinata nel medesimo Servizio, resta nell'ambito del DPA.

Andreola. Concorda in merito alla proposta di trasformazione del Gabinetto della Presidenza in Servizio Autonomo, così come previsto dalla L.R. 77/99, in funzione del particolare ruolo di supporto alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento attribuite al Presidente della Giunta regionale e quindi alla particolare esigenza di assumere decisioni rapide ed autonome.

Di Giammartino. Condivide la proposta di riformulazione del Gabinetto del Presidente.

Di Milia. Concorda con la proposta del Presidente della delegazione Trattante circa la modalità delle riunioni in presenza. Quanto alla proposta di riformulazione del Gabinetto della Presidenza concorda in linea di principio, chiedendo chiarimenti sull'eventuale impatto della parziale riorganizzazione e se lo spostamento del personale impatta sul Fondo delle PO.

Sorgi. Chiarisce che non ci sono aggravii poiché la riformulazione è ad invarianza di spesa per la parte del comparto e non tocca la P.O.

Puglielli. L'emergenza pandemica ha obbligato tutti ad utilizzare nuovi strumenti per la gestione delle attività lavorative ed anche di quelle sindacali. Ma anche cessato lo stato di emergenza l'utilità di questi strumenti non viene meno. Pertanto, circa le modalità di svolgimento delle riunioni di questa Delegazione trattante, ritiene che lo strumento della videoconferenza possa continuare ad essere utilizzato visto che consente una notevole razionalizzazione dei tempi e dei costi connessi alla mobilità, aspetto, per la natura di questo ente, molto rilevante. Sebbene non ci siano preclusioni di sorta per le strutture territoriali a partecipare in presenza chiede che si mantenga la modalità di partecipazione da remoto alle riunioni sindacali, prevedendo ad esempio una modalità mista, da remoto ed in presenza. Per altro in questo modo oltre che favorire la più ampia partecipazione alle riunioni della Delegazione trattante di tutti i soggetti coinvolti, si agevolerebbe la conciliazione delle varie attività della giornata in cui si svolge la riunione per tutti, per i componenti della RSU soprattutto in relazione alle attività d'ufficio. In merito alla necessità sottolineata dal Direttore Generale di comunicazioni univoche che agevolino l'interlocuzione tra i soggetti, ritiene che sia da accogliere specificando che analoga necessità è fondamentale anche nello scambio di informazioni tra parte sindacale ed Amministrazione sottolineando ad esempio come molto spesso nel merito delle varie questioni, ad esempio richiesta informazioni procedure di verticalizzazioni, non si riceve riscontro oppure si ricevono parziali risposte, da un servizio e non da un altro. Anche in questo caso è necessario fornire risposte esaustive ed univoche.

In merito alla proposta di parziale riorganizzazione dell'assetto dell'Ente, di cui al punto 1 dell'o.d.g. in discussione, in primis va sottolineato come l'informativa ricevuta è carente. Infatti se come parte sindacale si deve esprimere un parere, per farlo è necessario che si comprenda da dove si parte. In questo caso quindi si chiede di conoscere l'attuale struttura del servizio del Dipartimento di Presidenza che si intende trasformare in Servizio autonomo. Quanto richiesto anche con indicazione dei dipendenti assegnati. Analogo rilievo sarà posto anche in relazione al materiale già trasmesso per la prossima riunione inerente il Piano del Fabbisogno del personale. Entrando nel merito della proposta in discussione occorre rilevare che a partire dalla Macro riorganizzazione dell'Ente di qualche anno fa, annunciata come epocale, si è proceduto successivamente con numerose parziali modifiche degli assetti organizzativi, generando un continuo cambiamento. A fronte di questo spezzatino di micro interventi risultano incomprensibili, ai più, le motivazioni e gli effetti prodotti in ordine alle condizioni di lavoro, che non sembrano affatto mutate, ma anche in relazione alla qualità delle attività di istituto dell'Ente a vantaggio della collettività.

Donato. Condivide la proposta di riformulazione oggetto del confronto.

Rasetta. E' d'accordo sull'instaurare una nuova modalità per fare sintesi, nell'ambito della partecipazione delle RSU trovando soluzioni affinché si pervenga ad una posizione unitaria. Concorda, altresì, con la Puglielli riguardo alla previsione della modalità mista (in presenza e da remoto) per le riunioni delle delegazioni trattanti.

Piscicelli. Sulla proposta di rimodulazione del Servizio Gabinetto della Presidenza confuta la riduzione della stessa ad asettico e minimale intervento riorganizzativo e denuncia la pratica deleteria di un metodo che ha costretto l'Organizzazione regionale a subire negli anni centinaia di operazioni analoghe che ne hanno sfibrato la struttura e compromesso la funzionalità. Prosegue segnalando come, alla luce di una osservazione ormai decennale, la motivazione di tali interventi risieda - nella maggior parte dei casi - nella esigenza di soddisfare interessi che maturano all'interno dell'Ente che nulla hanno a che fare con la necessità di dare all'Organizzazione Regionale maggiore capacità di rispondere ai bisogni della collettività in termini di efficacia e di efficienza dei servizi resi. Invita, pertanto, ad utilizzare con parsimonia il metodo della rimodulazione organizzativa ed a praticarlo solo in presenza di effettive ed urgenti esigenze, contraddistinte - auspicabilmente - dalla eccezionalità, dal fine della razionalizzazione e dalla necessità di semplificare la struttura regionale.

Sorgi. Condivide la richiesta di metodo della Puglielli circa il rispetto dell'esigenza di una informativa quanto più completa possibile nei confronti delle organizzazioni sindacali in relazione alle proposte di riorganizzazione dell'amministrazione, con l'impegno dell'Ente a rispettare tale prospettata esigenza.

Quanto ai rilievi sulle presunte eccessive riorganizzazioni è per converso del parere che la riorganizzazione costituisca l'anima dell'Ente per rispondere ai bisogni scaturenti da eventi sociali o da necessità organizzative contingenti come accaduto in passato per il terremoto e più di recente con il PNRR e il Covid.

Ritiene che il confronto sia comunque necessario per verificare se le modifiche rispondano ad una logica razionale o meno.

Con riguardo alla modalità di svolgimento delle riunioni resta sempre dell'avviso che le riunioni in presenza siano più efficaci per il confronto. La sala dell'Auditorium proposta consente anche il rispetto delle distanze dettate dall'emergenza Covid - 19.

In relazione al metodo di decisione e soprattutto in presenza di argomenti complessi e di dibattiti accesi ribadisce la necessità che si faccia sintesi in seno alle RSU ed alle organizzazioni sindacali. Suggestisce alle RSU di organizzare riunioni operative precedenti agli incontri.

Coluzzi. Per facilitare le convocazioni e le verbalizzazioni delle riunioni rappresenta l'esigenza dell'invio dei nuovi accreditamenti per il comparto e per la dirigenza suggerendo di comunicare un indirizzo e-mail unico per ogni organizzazione sindacale, come pure, se possibile, un indirizzo di posta elettronica unico per le RSU.

Fusari. Ritiene che abilitati a parlare debbano essere tutti gli accreditati e che debba essere lasciata alla facoltà delle RSU la modalità organizzativa per la partecipazione agli interventi. Per la riformulazione del Gabinetto chiede se non si andrà incontro ad una nuova indennità di posizione. Chiede, inoltre, di mantenere la modalità mista di partecipazione alle riunioni che consentirebbe di organizzare al meglio l'agenda di lavoro di tutte le componenti di parte sindacale.

Sorgi. Risponde ribadendo che gli oneri del comparto restano inalterati, mentre la minima differenza dell'indennità di posizione derivante dalla trasformazione in Servizio Autonomo del Gabinetto è assorbita dal Fondo della dirigenza, che resta invariato.

Andreola. Dichiaro di aver verificato la capienza del Fondo dirigenza, in relazione alla riformulazione del Gabinetto, trattandosi di risorse contenute sia in ordine alla indennità di posizione che di risultato.

Scolta. Fa presente che se si decide di attivare la modalità mista e di utilizzare la sala dell'Auditorium per le prossime riunioni occorre verificare l'impianto che allo stato non consente le riunioni in videoconferenza.

ESITO PUNTO N.1:

Sorgi. Prende atto che la proposta di riformulazione del Servizio Gabinetto può considerarsi approvata.

PUNTO N. 2: Varie ed eventuali

Andreola. Tra le varie ed eventuali dei punti all'o.d.g. posti a confronto pone la richiesta dei colleghi dirigenti sulle modalità di lavoro agile. Fa riferimento alla Circolare Brunetta n. 1 del 25/04/2022 e ritiene che l'amministrazione, per il tramite del Datore di Lavoro, debba stabilire attraverso una propria circolare se aderire alle previsioni del Ministro Brunetta o imporre prescrizioni più restrittive.

Puglielli. Circa la richiesta del Direttore Generale al sindacato di esprimere posizioni univoche per le prossime riunioni al fine del migliore utilizzo dei tempi, rassicura che per quanto attiene la Funzione Pubblica CGIL la posizione è sempre stata chiara ed univoca e così sarà anche per il futuro. In relazione alla tematica posta dalla collega Andreola è del parere che la problematica vada affrontata in sede di Comitato per la sicurezza a cui partecipa anche il Datore di lavoro. Sottolinea però che il lavoro agile sia ormai da considerare una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e quindi non semplicemente una risposta emergenziale. Ciò sarà, se necessario, chiarito ulteriormente anche dal CCNL ormai prossimo al rinnovo che conterrà specifiche previsioni in materia. Sollecita, inoltre, il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità e da disagio, oltre a richiamare l'attenzione sulla necessità di espletamento delle procedure di verticalizzazione già oggetto di tavoli precedenti ed ancora non avviate. Quanto sopra come per altro richiesto ripetutamente con note formali non riscontrate o parzialmente riscontrate. In ordine agli accrediti per le prossime riunioni si impegna a trasmettere i nominativi componenti della Delegazione FP CGIL entro breve termine e se necessario anche a fornire un solo indirizzo per la propria sigla sindacale, per quanto la richiesta appaia del tutto incomprensibile. Con riguardo alle RSU ritiene invece che le convocazioni e/o comunicazioni debbano essere trasmesse a tutti i componenti della RSU.

Addante e De Lauretis ritengono che la convocazione vada inviata a tutte le RSU.

Coluzzi. Ribadisce che si può condividere la modalità di invio della convocazione a tutte le RSU a patto che si partecipi con una voce unitaria rispetto ai temi del confronto.

Di Milia. Facendo riferimento alla PEC della CISL inoltrata in data 02/05 u.s. chiede la calendarizzazione dei temi indicati già affrontati, ma ancora da definire.

IN SEDE DI CONTRATTAZIONE SOLO DIRIGENZA

Si passa quindi alla discussione delle tematiche all'O.d.g. oggetto di contrattazione.

Sono presenti: Arch. Antonio Sorgi; Dott. Fabrizio Bernardini; Avv. Ilda Coluzzi; Dott.ssa Giovanna Andreola; Paola Puglielli (CGIL FP); Luca Fusari (CGIL) Vito Di Milia (CISL FP).

PUNTO N.1: Ripartizione Fondo Dirigenza – anno 2022 – proposta A

Andreola. Con riguardo al punto - Ripartizione Fondo Dirigenza – anno 2022 – propone che le economie sul Fondo dei dirigenti - annualità 2022 - vengano riportate nel Fondo 2023, così come è stato per gli anni precedenti confermando la sua posizione di assenso correlata alla proposta di ripartizione a favore del Gabinetto della Presidenza. Concorda sulla proposta di ripartizione del fondo della dirigenza come proposta dalla parte pubblica.

Fusari. Chiede se la proposta di riformulazione del Gabinetto abbia riflessi sulle posizioni dirigenziali.

Andreola. Risponde che è stata puntualmente verificata la capienza sul Fondo Dirigenza.

Fusari. Osserva che: a) manca l'atto di costituzione del Fondo necessario a livello informativo; b) tutte le ipotesi di accordo sono vincolanti solo a seguito di sottoscrizione definitiva di tutte le parti e non solo della parte pubblica. Per tali motivi appare vessatoria la clausola in calce allo schema di accordo secondo cui l'accordo sarebbe immediatamente vincolante solo per la parte sindacale, impegnando, per converso, la parte pubblica solo all'esito della sottoscrizione definitiva da parte della Giunta regionale.

Coluzzi. Risponde che è cambiata la modalità di costituzione e ripartizione del Fondo della dirigenza con il nuovo CCNL e quindi le voci di costituzione del fondo sono le medesime per cui è proposta la destinazione. Il prospetto allegato e portato a conoscenza delle parti sindacali è sostanzialmente il precipitato tecnico del provvedimento di costituzione del Fondo dove è indicato un unico importo certificato di risorse certe e stabili.

Quanto alla dicitura posta in calce al prospetto tale locuzione è stata sempre utilizzata e, comunque, la parte pubblica in sede di contrattazione deve acquisire una sorta di preconsenso per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte dell'organo di governo. In ogni caso tale espressione può essere espunta.

Illustra il secondo punto all'O.d.g. oggetto di contrattazione precisando che trattasi di una revisione del precedente accordo approvato con D.G.R. 60 del 10/02/2022, sugli incarichi ad Interim resa necessaria per allinearsi alle previsioni dell'art. 58 prevede che ai titolari degli incarichi ad Interim sia corrisposta, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Fusari. Ribadisce che più correttamente il capoverso a piè di pagina dovrebbe essere riferito ad una "*Ipotesi di accordo*", e non ad un accordo, poiché anche dopo la sottoscrizione definitiva potrebbe esserci un ripensamento delle organizzazioni sindacali.

Andreola. Per evitare fraintendimenti propone di espungere l'ultimo capoverso della proposta di parte pubblica e conferma la sua condivisione alla proposta di ripartizione del fondo.

Coluzzi. Sorgi. Bernardini. Nulla osta per la parte pubblica alla eliminazione dell'ultimo capoverso come suggerito dalla DIRER (Andreola).

Di Milia. Si dice d'accordo sulla struttura dello schema di accordo, precisando che non ci sono motivi ostativi alla sottoscrizione.

Fusari. Si astiene dalla votazione.

ESITO PUNTO N.1:

Sorgi. Prende atto che il Fondo Dirigenza è approvato a maggioranza.

PUNTO N.2: Accordo stralcio adeguamento art.58 CCNL Dirigenza 2016-2018 – proposta B.

Sorgi. Sull'accordo stralcio per gli incarichi ad interim chiede la posizione dei sindacati.

Andreola. Con riguardo all'accordo stralcio sull'Interim, rispetto alla percentuale del 25% indicata nello schema di accordo rammenta che la DIRER aveva chiesto di fissare la percentuale al 30% del valore economico della retribuzione di posizione. Quindi è d'accordo con la modifica proposta che comporta il pagamento anche per gli incarichi infra 45 giorni e chiede, inoltre, che quando l'incarico ad Interim supera i quarantacinque giorni, oppure è sine die, il conferimento debba essere preceduto da un interpello o da un avviso interno.

Di Milia. Concorda sia sulla percentuale del 25% che sulla necessità dell'avviso pubblico indicata dalla DIRER. Chiede di valorizzare anche gli incarichi ad Interim per un periodo inferiore ai quarantacinque giorni e quindi è d'accordo con la proposta modifica di accordo.

Fusari. E' d'accordo con quanto affermato dagli altri sindacati ed anche in merito alla proposta dell'avviso pubblico e suggerisce l'alternativa di istituzione di un Albo per incarichi superiori ai quarantacinque giorni. A latere rileva come a distanza di tempo non vi sia ancora il CCI della dirigenza.

Coluzzi. In merito al CCI della dirigenza osserva che la DIRER si è impegnata a presentare la piattaforma e la parte pubblica farà una controproposta, anticipando che la prossima delegazione trattante per la dirigenza avrà ad oggetto la piattaforma del CCI.

ESITO PUNTO N.2:

Sorgi. Prende atto che l'Accordo stralcio sugli incarichi ad Interim può ritenersi approvato.

PUNTO n.2: Accordo stralcio adeguamento art.58 CCNL Dirigenza 2016-2018 – proposta B.

PUNTO N. 3: Varie ed eventuali

Andreola. Tra le varie ed eventuali dei punti all'O.d.g. sollecita il pagamento della retribuzione di risultato dirigenti – annualità 2020 - Rammenta che l'Assessore Liris aveva assunto l'impegno al rispetto delle scadenze concordate con il pagamento della retribuzione di risultato 2020 non oltre il mese di maggio. Fa presente che l'OIV si è insediato ed ha concluso il processo di valutazione il 27/04 u.s., sollecitando, per l'effetto, l'Amministrazione a provvedere anche con cedolino separato per il rispetto degli impegni assunti. Per queste ragioni comunica la formale odierna messa in mora dell'amministrazione. Annuncia che in caso di protratto inadempimento la DIRER proporrà ricorso ex art. 28 della Legge 300 del 1970 per l'accertamento della condotta antisindacale del datore di lavoro.

Sorgi. Fa presente che è stato sollecitato l'invio delle schede ma ritiene che verosimilmente al pagamento si potrà provvedere entro la fine di giugno del corrente anno.

Coluzzi. Fa presente che il ritardo sul processo di valutazione dei dirigenti non può ripercuotersi sul Servizio DPB011 deputato esclusivamente alla corresponsione degli emolumenti. Per poter procedere al pagamento si deve concludere il ciclo della performance ed il Servizio Personale non può garantire il pagamento della retribuzione di risultato per fine maggio, poiché non ci sono i tempi tecnici per la conclusione del processo e l'istruttoria per la liquidazione. A ciò deve aggiungersi la condizione di carenza cronica di personale nonostante tale circostanza sia stata formalmente più e più volte segnalata rappresentando la enorme sproporzione tra carichi di lavoro e dotazione di personale.

Andreola. Ribadisce che il processo di valutazione è stato attenzionato dalla DIRER, affinché fosse rispettato il pagamento a fine maggio. Comunica che se non verrà rispettata tale scadenza saranno richiesti gli interessi di mora.

Fusari. Osserva che nel sistema di valutazione della performance sono indicate delle tempistiche e che al netto di situazioni eccezionali occorre rispettare le scadenze.

Coluzzi. Ribatte evidenziando che con una dotazione di personale assolutamente insufficiente il Servizio Personale ogni mese è sotto pressione per far fronte alle molteplici scadenze cui deve attendere. I dipendenti sono stanchi ed occorre primariamente preservare la loro salute. Ribadisce che la urgente richiesta di altre risorse umane è stata supportata da una nota ufficiale del Servizio con la pesatura dei rispettivi carichi di lavoro.

Fusari. Si associa totalmente alle problematiche appena evidenziate dal Servizio Personale segnalando che debba essergli riconosciuta una adeguata ed equa dotazione di personale.

Sorgi. Prende atto della complessità della problematica osservando come a suo parere i dipendenti non sono diminuiti mentre medio tempore è stata istituita una miriade di Uffici decentrati che assorbono tante risorse umane lasciando, per converso, sguarnite le strutture centrali, con tutte le conseguenze del caso. Si pensi ai disagi nella gestione della rete informatica per le composite strutture decentrate. Occorre, pertanto, procedere ad una revisione di alcune situazioni strutturali, che allo stato non rendono efficiente il funzionamento dell'Ente. Con riguardo, poi, alle richieste della DIRER assicura che verrà data una risposta a stretto giro.

Andreola. Si associa ai rilievi del Direttore generale, in relazione alla distribuzione del personale ed introduce il tema del pagamento del TFS. Ricorda che la L.R. 31-8-1978 n. 57 prevede che tale indennità sia liquidata entro i sessanta giorni successivi alla data di decorrenza della cessazione dal servizio rilevando come tale disposizione sia rispettata solo per i dipendenti del Consiglio Regionale e non, invece, per i dipendenti della Giunta regionale. Al riguardo così come richiesto formalmente con una comunicazione PEC dell'Avv. Cinque sollecita il Direttore generale per una pronta soluzione della problematica.

Sorgi. Fa presente che i costi sono molto importanti, quasi insostenibili. L'amministrazione si riserva di fare delle proposte per individuare percorsi alternativi.

Andreola. Chiede che per il futuro venga istituito l'apposito Fondo e che per il passato, al fine di evitare azioni legali, ai dipendenti della G.R. venga riservato lo stesso trattamento dei dipendenti del C.R.

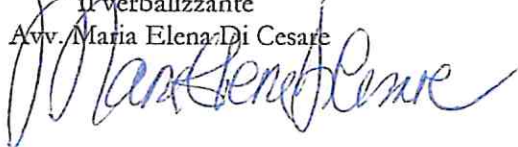
Fusari. Osserva che il Fondo esiste ma che non ha copertura. Rileva come sia necessario vigilare sugli emendamenti che cercano di sopprimere la norma (L.R. 57/78, art. 5).

Andreola. Chiede una convocazione a breve per essere ascoltati sul punto così come che vengano evase le richieste di quantificazione del TFS.

Attesa la modalità di riunione in videoconferenza, l'atto non è materialmente firmato ed il verbalizzante attesta quanto sopra riferito come conforme a quanto accaduto, significando che il presente verbale è stato condiviso con i partecipanti via e-mail prima della stesura definitiva.

La riunione termina alle ore 14.15

Il verbalizzante
Avv. Maria Elena Di Cesare



AU. A

Ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali – anno 2022

Le Parti convengono che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali – anno 2022 – venga destinato come di seguito

Fondo Dirigenti 2022	
Voci di costituzione	Importo in Euro
Art.57 comma 2 lett.a) CCNL 2016/2018 Unico importo certificato risorse certe e stabili	4.628.031,27
art. 57 lett.b)	
art. 57 lett.c)	15.009,11
art. 57 lett.d)	50.000,00
art. 57 lett.e)	1.465.681,00
Economie Anno Precedente	235.408,89
Riduzione consolidata	1.839.615,44
Totale Fondo	4.554.514,83
Totale Fondo soggetto al limite art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017	3.924.719,93
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

Giunta Regionale d'Abruzzo
Giunta Regionale d'Abruzzo

Le parti convengono, altresì, che la retribuzione individuale di risultato nell'anno 2022 debba essere contenuta nella misura massima del 35%. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che non sia stato possibile utilizzare nel 2022 per tale finalità incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora non sia oggettivamente possibile l'integrale destinazione delle risorse nel 2022, si concorda che gli importi residui incrementino una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo relativo all'anno 2023.

ALL. C



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO RISORSE - DPB
SERVIZIO PERSONALE - DPB011

Ufficio Affari Giuridici

dpb011@regione.abruzzo.it

Via Leonardo da Vinci, 6 - 67100 L'AQUILA - Tel. 0862/363582 - 363236

PROT. N. 0186858
DEL 12/5/22

Al Collegio dei Revisori dei Conti
collegio.revisori@crabruzzo.it
studiodelvecchio1954@gmail.com

OGGETTO: Art. 8, comma 6, CCNL Area delle Funzioni Locali del 17/12/2020. 1) Art. 57 CCNL - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato annualità 2022. 2) Accordo Stralcio adeguamento art. 58 CCNL - Incarichi ad Interim. Richiesta parere di compatibilità finanziaria ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001.

In occasione della Delegazione Trattante del 03/05 u.s., le Parti hanno definito le Ipotesi di accordo relative: 1) Fondo della Dirigenza - annualità 2022 - 2) adeguamento ai contenuti della disposizione dell'art. 58 CCNL - "Incarichi ad Interim".

Al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva si trasmette l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo e l'accordo stralcio entrambi corredati dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria all'uopo redatta.

Si allega altresì la determinazione di costituzione del fondo n.132 del 06/04/2022.

Restando in attesa del cortese riscontro l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

Avv. Maria Elena Di Cesare

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Avv. Nda Coluzzi



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO RISORSE
Servizio Personale
Ufficio Trattamento Economico
Giunta Regionale – pal. Ignazio Silone
Via L. da Vinci 1, 67100 L'Aquila

Ai revisori dei conti
della Regione Abruzzo
collegio.revisori@crabruzzo.it

Oggetto: Fondo dirigenti Giunta Regionale anno 2022.

In riferimento alla compatibilità finanziaria relativa al Fondo dei Dirigenti anno 2022, si comunicano di seguito i capitoli di bilancio per la copertura degli oneri:

Capitolo	Articolo	Denominazione	Stanziamiento (Euro)
11223	4	Fondo risorse variabile	€.1.257.079
Da 210	1	Fondo risorse decentrate parte stabile	€.3.297.435
A 210	50		
21535	3		
Totale			€.4.554.514

Il Responsabile
Gianfranco Di Matteo

Il Dirigente
Avv. Ilda Coluzzi

GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

SERVIZIO PERSONALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA DIRIGENZA – ANNO 2022

MODULO 1 – SCHEDA 1.1

Giunta Regionale d'Abruzzo
Giunta Regionale d'Abruzzo

Data di sottoscrizione	3/5/2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: Antonio Sorgi Componenti: Dr. Fabrizio Bernardini Avv. Ilda coluzzi</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL – F.p. – CISL Fp – UIL Fpl– FEDIR SANITA' - DIREL- DIRER UNSCP Firmatarie contratto integrativo : FEDIRETS DIRER - CISL</p>	
Soggetti destinatari	Personale regionale dirigenziale	
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>Istituti contrattuali previsti dall'art. 57 del CCNL 2016-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retribuzione di Posizione - Retribuzione di Risultato 	
Rispetto dell'iter adempiti	Intervento dell'organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti
	Allegazione della certificazione	

	<p>dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	<p>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.</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.95 del 25.02.2022 è stato approvato il Piano delle Prestazione relativo all'anno 2022.</p> <p>Le risultanze gestionali relative all'esercizio 2022, 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 03/05/2022 disciplina l’utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti relative all’anno 2022, 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 2022 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. DPB011/132 del 06.04.2022 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	€	6.394.130,27
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)		/
TOTALE COMPLESSIVO	€	4.554.514,83
RIPARTIZIONE:		
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 dell'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 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 2022 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. DPB011/132 del 06.04.2022 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 2022.

Sezione 1 –Retribuzione di Posizione e di Risultato

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2022 (CCNL 2016-2018)

art.57 comma 2 lett.a)	€ 4.628.031,27
art.57 lett. b)	
art.57 lett. c)	€ 15.009,11
art.57 lett. d)	€ 50.000,00
art.57 lett. e)	€ 1.465.681,00
Economie anno precedente	€ 235.408,89
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	€ 3.924.719,93
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

Giunta Regionale d'Abruzzo
Giunta Regionale d'Abruzzo

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 € 629.794,90 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 € 235.408,89;
- art.56 CCNL 2016-2018 pari ad € 92.419,88 (aumento contrattuale);
- art.57 CCNL 2016-2018 lett. d) € 50.000,00 (omnicomprensività) ;

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:

- per le risorse di cui si tratta esiste la totale copertura finanziaria essendo state allocate sull'apposito capitolo di Bilancio le necessarie poste
- 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 2021

Riepilogo quantificazione risorse decentrate anno 2021		
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	€	4.554.514,91
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)	€	/

FONDO ANNO 2022

Riepilogo quantificazione risorse decentrate anno 2022	
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 programmatica della gestione

Con Legge Regionale n.3 del 24 gennaio 2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per l'anno 2022 e, con D.G.R. n.50 del 07.02.2022 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 2021 è stato rispettato.

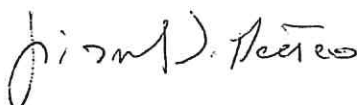
Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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.4 e 21535 art.3

Il Responsabile dell'Ufficio

Trattamento Economico

Gianfranco Di Matteo



Il Dirigente del Servizio

Avv. Ilda Coluzzi



ALL D

REGIONE ABRUZZO
GIUNTA DELLA REGIONE ABRUZZO

I sottoscritti Dott. Mario Del Vecchio presidente , la Dr.ssa Lucia Romano e il Dott. Angiolino Di Francesco componenti del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Abruzzo, nominati per il quinquennio 1° giugno 2018 – 31 maggio 2023, con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 22 del 29/05/2018, in data 8 giugno 2022, si sono riuniti in modalità telematica, per esprimere il parere dell'Organo di revisione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2011 modificato dal D.lgs. 150/2009 in materia di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge inerenti i contratti collettivi decentrati con riferimento alla quantificazione risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il personale dell'area dirigenziale – Anno 2022

Il Collegio dei Revisori,

Premesso:

- Che in data 03 giugno 2022 ha ricevuto la determinazione dirigenziale n. 132/DPB011 del 06/04/2022 ad oggetto: *"Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dell'area dirigenziale – Anno 2022"* corredata dalla relazione illustrativa al contratto integrativo economico per la dirigenza – Anno 2022 e Tecnico-Finanziaria, dalla certificazione di compatibilità finanziaria e dall'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022;
- Che l'art. 40 – Bis del D. Lgs. n. 165/2001 – Controlli in materia di contrattazione integrativa dispone: *" il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti....."*
- Che ai sensi dell'art. 40 comma 3 – sexsies del D.Lgs. 165/2001 *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 – bis, comma 1 del presente Decreto"*;
- Che l'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 triennio 2016-2018, disciplina per il personale dirigente delle pubbliche amministrazioni il finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- Che l'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 prevede inoltre che *"le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione"*, da cui consegue che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- Che il D. Lgs. n. 75/2017 art. 23 c.2, in vigore dal 22/6/2017, dispone che *".....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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' 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"*;

- Che in caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni Regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies, l'eventuale recupero sarà operato nell'ambito della sessione negoziale successiva;
- Che l'art. 33 del D.L. 34/2019 prevede: "*...il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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, riferite 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 31/12/2018*" e in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018 (DPCM 17 marzo 2020);
- Che nel DPCM 17/03/2020 è stato specificato: "*..... il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;*
- Che il parere dei revisori dei conti attiene alla verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa (sostanzialmente la copertura finanziaria) rispetto ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale o previsti nel bilancio annuale;
- Che con Determinazioni n.139 del 02/03/2016 è stato quantificato l'importo del Fondo anno 2016;

Ciò premesso il Collegio,

Vista la certificazione della compatibilità finanziaria relativa al Fondo Dirigenti a firma del Responsabile dell'Ufficio Trattamento Economico e del Dirigente del Servizio;

Verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte sostanzialmente in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo in esame risulta coperto dalle disponibilità di bilancio;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dei costi della costituzione del fondo per le risorse decentrate per il personale area dirigenziale - Anno 2022.

17/06/2022

Il Collegio dei Revisori dei conti

Revisore	Presidente	Revisore
Dott.ssa Lucia Romano	Dott. Mario Del Vecchio	Dott. Angiolino Di Francesco