

# GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

## SERVIZIO PERSONALE

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2021

#### MODULO 1 – SCHEDA 1.1

Giunta Regionale d'Abruzzo

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  |  | 08/06/2021  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  |  | Anno 2021   |
| <b>Composizione delegazione trattante</b>  |  | <b>Parte Pubblica:</b><br><b>Presidente:</b> – Dott.ssa Barbara Morgante<br><b>Componenti:</b> Dr. Fabrizio Bernardini, Avv. Ilda Coluzzi<br><br><b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</b><br>CISL Fp – UIL Fpl – CISAL - R.S.U. – CGIL (OO.SS. ammesse)<br>CGIL non firmataria |
| <b>Soggetti destinatari</b>  |  | Personale regionale comparto  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>  |  | Istituti contrattuali previsti dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018:  |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'organo di controllo interno.</b><br><br><b>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>      | <b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori.</b>   |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <b>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.</b>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p><b>Con D.G.R. n.210 del 22.04.2021 è stato approvato il Piano delle Prestazione relativo all'anno 2021.</b></p> <p><b>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.</b></p> |
|--|--|--|

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 08/06/2021 disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2021, esso è quindi un contratto integrativo economico.

Va evidenziato che per il 2021 il Fondo per le risorse decentrate è stato quantificato secondo le disposizioni di cui all'art. 67 del C.C.N.L 21/05/2018 e 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 precisa 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 decentrate 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 successive modifiche ed integrazioni;
- Vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del Fondo delle risorse decentrate;
- Vincoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Si evidenzia che, con determinazione dirigenziale n. DPB011/196 del 21/04/2021 e n.335 del 05.07.2021, in ottemperanza alle disposizioni contenute nell'art. 67 del C.C.N.L del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali e nell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, il competente Ufficio ha provveduto a quantificare le risorse destinate alla retribuzione accessoria per il personale del comparto.

Si è tenuto conto della normativa vigente in materia e delle novità introdotte dal Decreto Ministeriale 3 settembre 2019 del Dipartimento per la Pubblica Amministrazione, recante *“Misure per la definizione delle*

capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”, il quale ha stabilito 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*”.

È stato rilevato che il personale in servizio al 31 dicembre 2020 è inferiore al 31 dicembre 2018 e pertanto è fatto salvo il limite iniziale previsto dal Decreto Legislativo 75/2017.

Si rappresenta che, ai sensi di quanto disposto dall’art. 67, comma 1, del predetto Contratto tutte le risorse decentrate stabili indicate dall’art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004 relative all’anno 2017 sono state inglobate nell’importo unico consolidato, al netto di quelle destinate, nel suddetto anno, alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative.

Pertanto, si è provveduto a decurtare dall’importo unico consolidato la somma di €. 4.378.106,00 (importo relativo alla retribuzione di posizione e di risultato destinato, nell’anno 2017 alle Posizioni Organizzative , comprensivo di € 70.000,00 inerente le alte professionalità della Giunta Regionale in aggiunta a quello del personale delle Province confluito nel Fondo Regionale ai sensi dell’art. 1, comma 96 lett. a), della legge 56/2014 e della Legge 205/2017.

Si evidenzia che è stata operata, altresì, la decurtazione di €. 1.478.461,00 effettuata sul Fondo anno 2015 e consolidata ai sensi dell’art. 9, comma 2 bis, della D.L. 78/2010 come modificato dall’art. 1, comma 456, della Legge 147/2013.

**Si rileva inoltre che, oltre alla decurtazione di € 40.283,00 già operata sui precedenti fondi a partire dall’anno 2016, si è proceduto ad apportare un’ulteriore riduzione di € 322.079,53 a partire dall’annualità 2021 e per le successive otto annualità, in ossequio a quanto previsto dall’art. 4 comma 1 del D.L. 06/03/2014 n.16 relativamente all’errata applicazione dell’art.8 comma 6 del CCNL 11/04/2008 Comparto Regioni – Enti Locali.**

Il Fondo anno 2021 è stato costituito inserendo, tra le risorse stabili, le somme previste dall’art. 67, comma 2, lett. a), lett. b), lett. c) e lett.e) e dall’art. 67, comma 5, lett. a. In merito alla lett. e), l’importo è la sommatoria delle voci inerenti gli istituti di parte stabile dei Fondi delle 4 province costituiti secondo le disposizioni di cui al predetto comma 96 lett. a) della legge 56/2014 in aggiunta all’importo di euro € 1.753.847,89 riferito a n. 189 dipendenti trasferiti ai sensi della legge 205/2017, art. 1, comma 779. L’aumento di cui all’art. 67, comma 5, lett. a) è stato previsto in attuazione della DGR 445 del 29.07.2019 che prevede l’inserimento nella dotazione organica regionale dei dipendenti in servizio presso la Protezione Civile e, nello specifico, del personale del Centro Funzionale e della Sala Operativa, per i quali si è proceduto alla stabilizzazione di cui all’art. 20, comma 1, del D. Lgs 75/2017, per complessive n. 27 unità. Tra le risorse variabili oltre alla voce storica relativa all’1,2% del monte salari, sono state incluse le somme derivanti dall’applicazione dall’art. 67 comma 3 lett. d), le economie derivanti dalla parte stabile del fondo non utilizzate pari ad € 86.475,43 e le risorse previste dall’art.1, comma 870 della L.178/2020 (economie da straordinario e buoni pasto relativi all’esercizio finanziario 2020) pari ad € 291.352,95 certificate dal Collegio dei revisori dei Conti in data 23.06.2021.

In merito all’utilizzo delle economie da buoni pasto e straordinario, si precisa che l’articolo 111, del DL 34/2020, ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio, ha previsto per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il ristoro della perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19, al netto delle minori spese così come valutate dal Tavolo tecnico di cui al comma 2 dello stesso art.111 e delle risorse assegnate a vario titolo dallo Stato a compensazione delle minori entrate e delle minori /maggiori spese.

La stima del Fondo per la salvaguardia degli equilibri di bilancio a seguito dell’Accordo Stato -Regioni del 20 luglio 2020 (ex art. 41 - DL 104/2020) come ristoro delle minori entrate ha già scontato una quantificazione di minori spese effettuata dal Tavolo tecnico a valere sulle singole regioni e, sulla base di queste stime, debitamente scontate dalle minori spese, le regioni hanno programmato il rispetto del pareggio di bilancio che è verificato contabilmente considerando gli accertamenti per le entrate e gli impegni per le spese.

La compensazione delle minori spese (anno 2020) di cui all’articolo 111 sopra richiamato, costituisce, per le Regioni e gli enti strumentali delle stesse, un elemento da coordinare rispetto all’applicazione dell’articolo 1 comma 870 di cui sopra, con riferimento all’utilizzo, dei risparmi delle risorse per le prestazioni straordinarie non utilizzate nel corso del 2020 e dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, per finanziare nell’anno successivo, nell’ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23,

comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

Tuttavia, in attesa di interventi normativi in merito al coordinamento delle due norme, non è possibile rendere indisponibili le somme quantificate come risparmi dello straordinario e buoni pasto anno 2020 per i quali è consentito l'utilizzo ex l'art 1, comma 870 della L. 178/2020.

L'importo totale del fondo comprensivo anche della quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione è stato quindi ridotto in ottemperanza al disposto dell'art. 23, co. 2, del D.lgs. 75/2017 . La decurtazione operata pari € **1.143.909,91** è stata determinata tenuto conto del:

- dell'importo soggetto al limite dell'art. 23, comma 2, quantificato in € **13.699.233,72**;
- delle voci non soggette al limite dell'art. 23 comma 2 , come individuate dal DL 135/2018 e da quanto stabilito nelle circolari che hanno definito gli ambiti di esclusione per l'importo di € **2.688.410,85**;
- limite del fondo anno 2016, ex art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017, rideterminato pari ad euro **12.555.323,81**.

**Quadro sintetico delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate:**

|  |          |                      |
|--|----------|----------------------|
| Unico Importo Consolidato art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018                  | €        | 13.944.673,72        |
| Decurtazione Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato | €        | 4.378.106,00         |
| Decurtazione fondo 2015 per riduzione di personale consolidata               | €        | 1.478.461,00         |
| Decurtazione per applicazione art. 4 D.L. 16/2014 (D.G.R. 120/2017)          | €        | 40.283,00            |
| <b>Totale Risorse Stabili al netto delle riduzioni</b>                       | <b>€</b> | <b>8.047.823,72</b>  |
| ART. 67 c.2 lett.a) CCNL 2016 - 2018   | €        | 112.403,20           |
| ART. 67 c.2 lett.b) CCNL 2016 - 2018   | €.       | 108.767,10           |
| ART. 67 c.2 lett.c) CCNL 2016 - 2018   | €        | 316.540,25           |
| ART. 67 c.2 lett. e) CCNL 2016 - 2018  | €.       | 2.240.032,94         |
| ART. 67c.5 lett. a) CCNL 2016 - 2018   | €        | 227.207,60           |
| <b>Totale Risorse Stabili</b>  | <b>€</b> | <b>11.052.774,82</b> |
| <b>Totale risorse variabili comprensivo di economie</b>                      | <b>€</b> | <b>1.227.065,01</b>  |
| <b>Totale Stabili+Variabili</b>  | <b>€</b> | <b>12.279.839,83</b> |
| Riduzione limite art.23 D.LGS. 75/2017                                       | €        | 1.143.909,91         |
| Riduzione art.4 D.L. 16/2014 (DPB011/196/2021)                               | €        | 322.079,53           |
| <b>Risorse Utilizzabili</b>  | <b>€</b> | <b>10.813.850,38</b> |
| <b>RIPARTIZIONE</b>  |          |                      |
| Indennità di comparto  | €        | 611.075,04           |
| Progressioni economiche storiche   | €        | 3.124.906,12         |
| Art.68 c.1 Ccnl 16-18 ind.Pers.Ex VIII q.f.                                  | €        | 2.905,00             |
| Art.68 c.2 lett. c) Indennità condizioni di lavoro, disagio                  | €        | 150.000,00           |
| Art.68 c.2 lett. d) Indennità di turno e reperibilità                        | €        | 200.000,00           |
| Compensi per specifiche responsabilità art.70-quinquies                      | €        | 2.050.000,00         |
| Progressioni economiche nell'anno  | €        | 250.000,00           |
| Premio per performance organizzativa (60%)                                   | €        | 2.450.166,76         |
| Premio per performance individuale (40%)                                     | €        | 1.471.733,50         |
| Differenziazione del premio individuale (33% dipendenti in servizio)         | €        | 161.711,01           |

|  |   |                      |
|--|---|----------------------|
| Art.68 c.2 lett.g)                                       | € | 50.000,00            |
| <b>Totale Destinato (accordo 08.06.2021)</b>             | € | <b>10.522.497,43</b> |
| <b>Totale Destinato (accordo 9.02.2021)</b>              |   |                      |
| Performance e condizioni lavoro                          | € | <b>291.352,95</b>    |
| <b>Totale Destinato</b>                                  | € | <b>10.813.850,38</b> |
|  |   |                      |
| Retribuzione di Posizione e di Risultato 2021 (301 P.O.) | € | <b>4.534.913,12</b>  |

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

È in vigore il nuovo contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 6 febbraio 2020 e i nuovi accordi relativi alla disciplina del disagio/reperibilità del 6 maggio 2021 e delle particolari responsabilità del 22 giugno 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, la cui decorrenza è fissata al 1° gennaio 2012, 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;
- 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.