



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n.34011/1/2021
N03.009.001

Al Collegio dei Revisori dei Conti
della Provincia di Reggio Emilia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA in merito all'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato per l'utilizzo delle risorse dal salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2021

Il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2021 risulta costituito con determinazione dirigenziale n. 967 del 25/11/2021 con parere favorevole espresso dal collegio dei Revisori (verbale n.23 dell'1/12/2021).

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	Preintesa : 6 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (Presidente e Componenti): Segretario Generale: dott. Alfredo Luigi Tirabassi, Dirigente Servizio Bilancio: dott.ssa Claudia Del Rio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle partecipanti alla contrattazione): FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate per l'anno 2021 ; b) criteri di distribuzione del fondo con conferma degli istituti e della disciplina adottata nel CDI di riferimento;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: 26/11/2021 – Certificato con verbale n. 23 dell'1/12/2021
Esame dell'Organo di controllo interno.	

<p>degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</p>	<p>Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo di gestione della performance.</p> <p>Il Documento unico di programmazione con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Ente costituiscono la programmazione di massima dimensione; il Piano esecutivo di gestione (PEG) costituisce e racchiude il piano della performance dell'Ente.</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, i progetti e le attività oggetto di misurazione della performance sono comunque contenute nel piano esecutivo di gestione, approvato con decreto del Presidente n.7 del 25/1/2021 e ss.mm.ii..</p> <p>Con deliberazione della Giunta Provinciale n.64 dell'1/4/2014 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009 e con deliberazione di Giunta provinciale n. 65 del 01/04/2014, è stato approvato il Piano per la prevenzione della corruzione, modificato con Decreto del Presidente n. 14 del 30/01/2015 e successivamente aggiornato, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012, con Decreto del Presidente n. 9 del 29/01/2016 e con Decreto n. 18 del 16/02/2017.</p> <p>Da ultimo, con Decreto presidenziale n.27 del 11/2/2021 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2021-2023.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance dell'anno 2020 è stata adottata con decreto del Presidente n.77 del 28/5/2021 e sottoposta a verifica da parte dell'OIV (validazione del 29/6/2021).</p>
--	---	---

Illustrazione dell'articolato del contratto:

- quantificazione risorse e principi generali del contratto integrativo

L'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione ai fini della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali e delle modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio, afferisce alle materie ed agli istituti regolamentati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21/5/2018 e recepito dal Contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Reggio Emilia, di parte normativa ed economica, sottoscritto in data 20 dicembre 2019 (CCDI), nelle more della definizione del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021.

L'attuale accordo mantiene tutte le regolamentazioni di istituti previste dal CCDI di riferimento e ne contiene la stima di spesa per l'anno 2021, recependo le intese già raggiunte in sede di accordo-stralcio in data 12/7/2021 in merito all'utilizzo delle risorse e al conferimento delle stesse tra i fondi delle posizioni organizzative, del salario accessorio e delle prestazioni straordinarie .

Di fatto, la trattativa tenutasi anticipatamente ha avuto ad oggetto l'aumento delle risorse stanziare per il fondo delle posizioni organizzative, poste a carico del bilancio ai sensi dell'art.67 comma 1 del CCNL, con decurtazione del fondo risorse decentrate che a sua volta ha visto l'applicazione dell'art.67 comma 2 lett.g) CCNL 21/5/2018 in merito alla destinazione stabile di quote del fondo straordinari a quello per il salario accessorio.

Le variazioni si sono mantenute complessivamente entro il limite del salario accessorio.

In generale, oltre al rafforzamento delle disponibilità del fondo delle posizioni organizzative, è stato previsto anche l'incremento di spesa a favore dell'istituto delle specifiche responsabilità, per la remunerazione dell'assunzione di incarico di responsabile di Unità Operativa, per le quali la modifica della struttura organizzativa dell'Ente ha previsto un aumento del numero delle posizioni.

Inoltre è stata confermata l'assegnazione di risorse specifiche all'attuazione del piano triennale di sviluppo delle professionalità mediante progressione economica orizzontale.

La disponibilità complessiva destinata alla contrattazione decentrata è stata calcolata applicando le disposizioni dell'art.67 del CCNL 21/5/2018 nell'ambito delle modalità di integrazione delle risorse, sia di parte stabile che variabile, e nel rispetto dell'obbligo di decurtazione degli importi relativi al trattamento economico del personale trasferito ad altro ente, sempre nel rispetto del limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017, della quantificazione complessiva del fondo risorse decentrate.

Come misura una tantum per l'anno 2021, sono stati destinati interamente al comparto del personale dipendente i risparmi conseguiti per il 2020 sui buoni pasto, in applicazione all'art.1 comma 870 della Legge 178/2020.

L'ammontare complessivo disponibile del fondo per l'anno 2021 risulta pari ad € 984.739,43.

Tale importo, contiene anche la quota delle risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D.Lgs.50/2016 e ai compensi dell'avvocatura interna di cui all'art.9 c.3 Legge 114/2014, ancorchè tali risorse vengano quantificate da parte dei servizi competenti sulla base dei rispettivi lavori e delle riscossioni per sentenze favorevoli all'Ente, ancora in via di determinazione definitiva.

Tali somme, verranno assegnate e distribuite sulla base dei rispettivi regolamenti adottati dall'Ente.

– criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

L'elemento più rilevante è stata la modifica della composizione della parte fissa del fondo 2021 (e a regime anche 2022) al fine di garantire un aumento delle disponibilità per la remunerazione delle posizioni organizzative, aumentate di numero e di valore.

Per una maggiore evidenza delle risorse disponibili e delle scelte organizzative dell'Ente, occorre valutare congiuntamente le disponibilità del fondo per il salario accessorio, delle P.O. e dello straordinario (quest'ultimo pari ad € 109.555,20).

Altro elemento da sottolineare è stata la destinazione di risorse quale quota per le progressioni economiche orizzontali con deccorenza dall'1/1/2021, secondo un programma di sviluppo professionale di carriera definito nel CCDI del 2019.

In merito al sistema di premialità individuale, valutata sulla base del sistema adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance, sono stati confermati il meccanismo di distribuzione delle risorse di performance, l'incentivo per la differenziazione del premio individuale della performance a coloro che abbiano ottenuto le migliori valutazioni e la performance di progetto per i lavoratori del settore viabilità.

Gli strumenti incentivanti sono stati definiti in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, al fine di contribuire con il salario accessorio a premiare il raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Agli istituti di parte variabile sono state destinate parte delle risorse restanti dopo la definizione di tutte le voci aventi natura fissa e continuativa con le stesse modalità già vigenti e la rimanenza è stata accantonata per l'anno successivo.

In dettaglio i principali istituti regolamentati riguardano:

- **Progressioni Orizzontali:** (budget destinato a nuove PEO: € 25.000,00) a fronte di un importo complessivo storico per incrementi economici già acquisiti dal personale di € 310.000,00.

- **Indennità per specifiche responsabilità:** collegata a specifiche mansioni della categoria D, per il personale non incaricato di posizione organizzativa, individuato nei responsabili di Unità Operativa, sulla base di un sistema di pesatura delle diverse UO. In occasione della modifica della struttura organizzativa adottata dall'Ente con decreto del Presidente n.113 del 15/7/2021, sono state istituite nuove posizioni e creato un terzo livello economico per valorizzare l'istituto. La maggiore spesa a regime produrrà i suoi effetti nel 2022 ed è stata oggetto dell'accordo-stralcio del 12/7/2021. Per le cat. B e C, le tipologie di specifiche responsabilità sono individuate in relazione alla conduzione e coordinamento operativo di squadre di lavoratori ed alla responsabilità in ambito di intervento di ogni zona del servizio di manutenzione strade, relativa alla programmazione delle attività, attivazione del personale, e situazioni di emergenza e pronto intervento. Alle diverse fattispecie sono collegati diversi importi (budget complessivo : € 31.000,00)

- **Indennità condizioni di lavoro:** destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori (budget: € 10.000,00)
- **Indennità di servizio esterno:** rivolta esclusivamente al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni ed ai relativi rischi biologici e ambientali (budget: € 3.000,00).
- **Indennità di reperibilità:** destinata al personale della polizia provinciale e del settore viabilità (budget di € 53.000,00).

Restano confermate anche le altre voci accessorie, quali l'**indennità di turno** (€ 30.000,00), **maggiorazioni orarie** (€ 7.000,00), e sono previste secondo le stime di spese le voci fisse relative **all'indennità di comparto** (€ 72.000,00) **e di coordinamento per la ex cat. VIII** (€ 2.500,00).

Le risorse di natura variabile vengono destinate ai compensi incentivanti collegati alla valutazione delle prestazioni ed ai risultati raggiunti in termini organizzativi e individuali, in particolare all'**incentivo di performance** annuale (budget stimato € 195.000,00).

La quantificazione della differenziazione del premio individuale, ovvero del ai sensi del comma 2 del medesimo articolo del **bonus premiale per la performance individuale**, di cui all'art. 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente per un massimo del 5% del personale (budget stimato € 3.000,00).

Inoltre, per l'anno 2021 è confermata anche la **produttività di progetto** con cui si è inteso incentivare la qualità dei servizi di vigilanza e sicurezza stradale, in termini di mantenimento e prolungamento degli standard di qualità offerti e del presidio della rete delle strade provinciali e la regolazione della circolazione stradale ad esse inerente. L'incentivo di progetto viene assegnato solo al personale che ha partecipato al progetto, nella misura di tale partecipazione misurata dal dirigente del servizio competente sulla base dei servizi prestati e di specifici indicatori di valutazione, per una spesa prevista di € 38.000,00.

Le parti, a conclusione della trattativa hanno sottoscritto un'ipotesi di intesa coerentemente con la situazione sopra descritta.

- **illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità**

Al personale si applica il sistema per la valutazione e misurazione della Performance, come sopra ricordato, descritto e dettagliato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia, adottato dall'Ente con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 e riguardante tutte le tipologie di personale.

I contenuti della Performance annuale sono dettagliati in allegato al PEG 2021, approvato con decreto del Presidente n. 7 del 25/1/2021 e successive modifiche, comprensivo anche del Piano della Performance.

Per quanto riguarda il contenuto dei progetti e degli obiettivi di risultato affidati, la volontà dell'Ente si è orientata all'attuazione di obiettivi strategici e ordinari, volti principalmente alla garanzia delle funzioni fondamentali e trasversali di supporto.

L'incentivazione della produttività si realizza attraverso la corresponsione di compensi collegati al merito e all'impegno di gruppo e /o individuale, all'apporto del singolo alla realizzazione dei progetti e al conseguimento di obiettivi, anche secondo criteri di proporzionalità rispetto al periodo prestato, in modo selettivo e non uniforme e secondo risultati e prestazioni valutabili.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, con un maggiore orientamento verso l'assunzione di responsabilità individuali e la partecipazione attiva al raggiungimento degli obiettivi.

In quest'ambito si inseriscono le esigenze di riorganizzazione e di rafforzamento della struttura organizzativa dell'ente, sia sotto il profilo quantitativo, sia sotto il profilo di un maggior coordinamento e articolazione.

E' emersa la necessità di aumentare, almeno di una unità, il numero complessivo delle posizioni organizzative e di incrementare il livello delle retribuzioni di posizioni, soprattutto di quelle più basse, ferme da almeno un decennio, in modo che l'assunzione di significative responsabilità venga correttamente compensato. Altrettanto si rileva per le responsabilità di Unità operativa.

Inoltre, con la prosecuzione del processo di attribuzione delle PEO, valutate con uno strumento interamente orientato all'apprezzamento delle valutazioni conseguite, si intende dare un segno concreto a tutto il personale già in servizio, di riconoscimento del merito e della sua costanza nel tempo.

- **risultati attesi**

In correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione, il sistema di valutazione del personale dei livelli, l'assegnazione delle indennità contrattualmente previste e degli incentivi del salario accessorio sono ispirati ai principi dell'art.18 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale: *“ le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.”*

Con il salario accessorio e i compensi incentivanti si è inteso incentivare i dipendenti ad un rinnovato impegno e costante sforzo per il mantenimento e consolidamento delle modalità operative, dei servizi erogati e dei livelli di qualità raggiunti, in particolare attraverso l'assunzione di nuovi carichi di lavoro dei colleghi cessati e non sostituiti e la disponibilità ad acquisire nuove competenze e a gestire attività e progetti, con assunzione di responsabilità e spirito di appartenenza.

In molti casi la garanzia di una corretta gestione e del mantenimento del controllo di tutte le fasi dei procedimenti, anche non aventi di per sé natura eccezionale, è diventato un significativo valore aggiunto ed elemento performante per gli uffici e il personale assegnato.

Le condizioni di fatto vengono fronteggiate solo ricercando nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e collaborazione tra i vari settori dell'Ente, una continua razionalizzazione di risorse umane e strumentali e, inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

La tenuta interna degli uffici e la resistenza del personale al perdurare di condizioni di eccezionalità e di richieste di particolare flessibilità nelle prestazioni lavorative, è stato l'aspetto più rilevante, insieme all'attenzione dedicata per garantire la qualità dei servizi all'utenza, al fine di assicurarne comunque il livello e l'efficienza, in mancanza di sufficienti nuove risorse umane per il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze.

Le misure disposte supportano un'ampia riorganizzazione della struttura amministrativa, sia a livello di Unità Operative, che di Posizioni Organizzative, resasi indispensabile per il ristretto numero di dirigenti su cui l'ente può contare rispetto al recente passato, e per il consolidamento delle funzioni fondamentali in capo all'ente, oltre che per la necessità di dotarsi di una solida struttura anche per adempiere alle nuove funzioni di Provincia a servizio del territorio e infine per la rilevanza e la mole dei finanziamenti che l'ente sta ricevendo e dovrà gestire per la riqualificazione delle opere pubbliche e gli edifici scolastici.

Reggio Emilia, lì 7 dicembre 2021

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott. Alfredo Luigi Tirabassi)

Documento sottoscritto in forma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005