



Prot.n.35407/1/2022
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 2022

Il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2022 risulta costituito con determinazione dirigenziale n. 1013 del 15/11/2022 con parere favorevole espresso dal collegio dei Revisori (verbale n.23 dell'24/11/2022).

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	Preintesa : 30 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	anno 2022
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 – UIL FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate per l'anno 2022 ; b) criteri di distribuzione del fondo con conferma degli istituti e della disciplina adottata nel CDI di riferimento;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e	Esame dell'Organo di controllo interno.
	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: 15/11/2022 – Certificato con verbale n. 23 del 24/11/2022
	Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -X---

<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>Inoltre con decreto del Presidente n.156 del 2/8/2022 è stato adottato il PIAO (Piano di attività e organizzazione per il triennio 2022-24 di cui all'art. 6 del d.l. 80/2021).</p> <p>Con Decreto presidenziale n.55 del 5/4/2022 è stato approvato l'aggiornamento 2022-2024 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</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 2021 è stata adottata con decreto del Presidente n.94 del 20/6/2022 e sottoposta a verifica da parte dell'OIV (validazione del 27/6/2022).</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).

Essendo nel frattempo intervenuta la sottoscrizione definitiva del CCNL per il triennio 2019-2021, le parti hanno concordemente ritenuto di applicare l'art.79 comma 5 che prevede la possibilità di computo degli aumenti previsti sul fondo dell'anno 2023.

L'attuale accordo mantiene pertanto tutte le regolamentazioni di istituti previste dal CCDI di riferimento con la stima di spesa per l'anno 2022, riguardo all'utilizzo delle risorse e al conferimento delle stesse tra i fondi delle posizioni organizzative e del salario accessorio.

Sono riportate solo le variazioni annuali, tra le quali si evidenzia una destinazione di soli 4.000,00€ al fondo per le P.O. invece dei 7.000,00 dell'anno precedente, in quanto non necessarie per il 2022 e pertanto mantenute sul fondo per il salario accessorio,

con l'intesa di poterle re-imputare in anni successivi. Il tutto è quantificato complessivamente entro il limite del salario accessorio.

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 degli obblighi di decurtazione stabiliti nel tempo, sempre nel rispetto del limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017.

L'ammontare complessivo disponibile del fondo per l'anno 2022 risulta pari ad € 943.355,59.

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

– **criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

Per una maggiore evidenza delle risorse disponibili e delle scelte organizzative dell'Ente, occorre valutare congiuntamente le disponibilità del fondo per il salario accessorio e delle Posizioni Organizzative, oltre allo straordinario (quest'ultimo pari ad € 101.055,20).

Si segnala l'estensione all'anno 2022 del piano triennale di sviluppo delle professionalità mediante progressione economica orizzontale 2019-2021, con l'assegnazione delle risorse stabili residuali disponibili, in considerazione anche del fatto che il nuovo contratto nazionale ha modificato l'ordinamento professionale e il sistema di progressioni all'interno della categoria, per cui la tranche dell'anno 2022 sarà di fatto l'ultima applicazione dell'istituto.

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 con ammissione ad incentivo per quest'anno di tre progetti.

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 risulta rispettata la previsione di cui all'art.68 comma 3 del CCNL 2018 di destinare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di parte variabile.

In dettaglio i principali istituti regolamentati riguardano:

- **Progressioni Orizzontali:** (budget destinato a nuove PEO: € 9.668,54) a fronte di un importo complessivo storico per incrementi economici già acquisiti dal personale di € 306.000,00.
- **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. 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 tecnico viabilità (budget di € 53.000,00).

Restano confermate anche le altre voci accessorie, quali **l'indennità di turno** (€ 31.000,00), **maggiorazioni orarie** (€ 7.000,00), e sono previste secondo le stime di spese le voci fisse relative **all'indennità di comparto** (€ 74.500,00) e **di coordinamento per la ex cat. VIII** (€ 2.200,00).

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 € 200.000,00).

La quantificazione della differenziazione del premio individuale, ovvero 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 2022 è attribuita anche la **produttività di progetto** con cui si è inteso incentivare la qualità di alcuni servizi, sulla base di specifici progetti speciali, approvati in sede di Peg-Piano della Performance e relativi a:

- Gestione della sicurezza della rete stradale (€ 38.000,00);
- Sicurezza dell'infrastruttura informatica (€ 7.600,00);
- Rendicontazione dei progetti finanziati dal PNRR e dal PNC (€ 3.400,00).

L'incentivo verrà assegnato solo al personale che ha partecipato al singolo progetto, nella misura di tale partecipazione misurata dal dirigente del servizio competente sulla base dei servizi prestati e di indicatori rilevanti ai fini della valutazione.

Infine sono quantificate le risorse destinate ad **incentivi per funzioni tecniche**, pari ad € 156.617,00 e ai **compensi all'avvocatura interna** per gli incassi relativi a sentenze favorevoli all'Ente, pari ad € 7.370,05.

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 2022, approvato con decreto del Presidente n. 9 del 25/01/2022, successivamente modificato con i decreti del Presidente n. 36 del 17/03/2022, n. 83 del 13/06/2022, n. 217 del 30/09/2022 e n. 279 del 23/11/2022, 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.

Con la previsione di un'ulteriore tranches 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, continua ad essere 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, anche in mancanza di sufficienti risorse umane per il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze.

Le misure disposte in merito al salario accessorio supportano le scelte riorganizzative operate sulla struttura amministrativa dell'Ente nel corso del 2022, anche per la necessità di dotarsi di una struttura in grado di adempiere alle nuove funzioni di Provincia a servizio del territorio e di gestire la rilevante mole di finanziamenti che l'ente sta ricevendo e dovrà gestire per la riqualificazione delle opere pubbliche e gli edifici scolastici.

Reggio Emilia, lì 13 dicembre 2022

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