

**Prot.n. 14734/1/2024
N03.009.001**

Al Collegio dei Revisori dei Conti
della Provincia di Reggio Emilia

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA in merito all'ipotesi di
accordo integrativo decentrato del personale dipendente per l'utilizzo delle
risorse dal salario accessorio per l'anno 2024**

Il Fondo per il salario accessorio dell'anno 2024 risulta costituito in via previsionale con determinazione dirigenziale n. 411 del 9/5/2024, con parere favorevole espresso dal collegio dei Revisori (verbale n.13 del 16/5/2024).

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	Preintesa : 17 maggio 2024	
Periodo temporale di vigenza	anno 2024	
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 delle sole sigle presenti alla contrattazione di ente): 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 2024 ; b) criteri di distribuzione del fondo con conferma degli istituti e della disciplina adottata nel CCDI di riferimento;	
Rispetto dell'iter adempim enti procedur ale e	Esame dell'Organo di controllo interno.	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: 14/05/2024 – Certificato con verbale n.13 del 16/5/2024
		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>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) è stato approvato con decreto del Presidente n.1 dell'10/1/2024.</p> <p>A seguito dell'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano stesso, con decreto del Presidente n.18 del 13/2/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 che assorbe il Piano della Performance e il Piano di 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>Con decreto del Presidente n° 49 del 30/04/2024 è stata approvata la Relazione della Performance 2023.</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 dall'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16/11/2022, relativo al triennio 2019-2021 e recepito dal Contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Reggio Emilia, di parte normativa ed economica, sottoscritto in data 22 dicembre 2023 (CCDI).

Sono evidenziate le variazioni annuali, quantificate complessivamente entro il limite del salario accessorio di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017.

Tale limite è stato incrementato ai sensi dell'art.33 comma 1-bis del DL 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 che recita: *"..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"*,

essendosi verificato un rilevante aumento di personale per le numerose assunzioni effettuate negli ultimi anni.

Il suddetto aumento ha comportato anche un incremento per quota parte, del fondo per gli incarichi di Elevata qualificazione (EQ), le cui risorse sono a carico del bilancio ma gravanti anch'esse sul limite.

La disponibilità complessiva destinata alla contrattazione decentrata è stata calcolata applicando le disposizioni dell'art.79 del CCNL 16/11/2022 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 aggiornato di cui sopra.

L'ammontare complessivo disponibile del fondo per l'anno 2024 risulta pari ad € 1.086.830,12.

Tale importo, contiene anche la quota delle risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D.Lgs.50/2016 (ora regolate dall'45 del D.Lgs.36/2023) 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 e sono al momento indicate in via previsionale. Tali somme, verranno ridefinite a consuntivo e 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 degli incarichi di EQ come sopra specificato, oltre allo straordinario (quest'ultimo pari ad € 101.055,20).

Si segnala che l'accordo dà corso a quanto previsto all'art.11 del CCDI 2023 in merito al nuovo piano di sviluppo delle professionalità mediante progressione all'interno delle aree e relativa attribuzione dei differenziali stipendiali, con assegnazione di una quota di risorse stabili per l'effettuazione di progressioni per il 50% del personale in possesso dei requisiti.

In merito al sistema di premialità individuale sono confermati e finanziati gli incentivi di:

- performance individuale valutata sulla base del sistema adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance;
- differenziazione del premio individuale della performance a coloro che abbiano ottenuto le migliori valutazioni;
- performance di progetto con ammissione ad incentivo anche di un nuovo progetto speciale.

Agli istituti di parte variabile vengono comunque destinate le risorse restanti dopo la definizione di tutte le voci aventi natura fissa e continuativa.

Tra gli istituti regolamentati, viene integrata la disciplina dell'art.14 del CCDI 2023 relativo alle turnazioni, in coordinamento tra le norme relative alla maggiorazione oraria per turno festivo infrasettimanale (art.30 comma 5 lett.d) del CCNL 16/11/2022) e la possibilità di optare alternativamente per il riposo compensativo per un pari numero di ore, disposta tra le materie oggetto di contrattazione integrativa dall'art.7 comma 4 lett.ac) del CCNL 16/11/2022 e recepita concordemente.

Complessivamente le voci di spesa corrispondenti ad altrettanti istituti di natura indennitaria o incentivante con i relativi budget assegnati per l'anno 2024, riguardano:

- Incrementi economici per progressioni all'interno delle aree già in essere e derivanti dal nuovo ordinamento professionale (€ 297.000,00)
- Differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2023 ancora da liquidare (€ 16.000,00)
- Differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2024 (€ 58.000,00)
- Indennità di comparto (€ 81.000,00)
- Indennità di coordinamento per la ex cat. VIII (€ 2.400,00)
- Indennità per specifiche responsabilità: (€ 32.000,00)
- Indennità condizioni di lavoro: (€ 10.000,00)
- Indennità di servizio esterno (€ 3.500,00)
- Indennità di reperibilità: (€ 53.000,00)
- indennità di turno (€ 32.000,00)
- maggiorazioni orarie (€ 8.000,00)
- incentivo di performance (€ 200.429,10)
- differenziazione del premio individuale (€ 3.000,00)
- produttività di progetto (€ 58.500,00)
- incentivi per funzioni tecniche (€ 220.000,00)
- compensi per l'avvocatura interna (€ 12.001,02)

L'incentivo di performance complessiva di Ente viene finanziato con risorse di natura variabile e con gli eventuali resti di parte fissa, trattandosi di un importo residuale, distribuito a concorrenza della cifra disponibile.

Mentre l'incentivo di progetto 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.

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

- **illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità**

Il contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla performance individuale una percentuale significativa delle risorse (anche superiore alla previsione dell'art.80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 di destinare almeno il 30% delle risorse di parte variabile).

La corresponsione dei compensi di performance avviene sulla base del 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 e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nella sottosezione "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.

Il sistema di progressione economica all'interno delle aree vuole remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti secondo i criteri e la metodologia adottata coerentemente con il principio di selettività sia nella previsione della misura massima attuabile, sia nei criteri di selezione.

Lo strumento valutativo attribuisce infatti ben l'80% del peso della valutazione complessiva al parametro relativo alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni, a fronte di una disposizione contrattuale che ne fissa il minimo al 40%.

- **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, nonché 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 previsti per l'anno 2024 si è inteso incentivare i dipendenti al mantenimento e consolidamento delle modalità operative, dei livelli di qualità raggiunti dai servizi, in un contesto complessivo via via più complesso anche per la difficoltà contingente di reperimento di nuove risorse umane.

Anche le attività ordinarie richiedono sempre nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e la collaborazione tra i vari settori dell'Ente, con inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

Le misure disposte e la distribuzione delle risorse mirano anche a riconoscere le nuove funzioni di Provincia a servizio del territorio ed alla gestione della 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 21 maggio 2024

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