

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ex artt. artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Controllo sulla compatibilità dei costi della ipotesi di accordo relativa ai criteri di ripartizione degli incentivi ex art. 7, co. 2, l.reg. n. 19/2010; art. 7, r. reg. n. 2/2010; art. 5, co. 3, r. reg. n. 5/2017.

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, al comma 3-sexies prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre a certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

In data 19/07/2012, con Circolare n. 25, il M.e.f. – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che, per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa, valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di controllo interno, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del citato D.Lgs. n. 165/2001:

- contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal C.C.N.L.;
- contratti integrativi economici che, compiutamente e periodicamente, rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del C.C.N.L., ad uno specifico anno;
- contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal C.C.N.L. vigente.

In data 25 luglio 2019 è stata siglata specifica ipotesi di accordo sui criteri di ripartizione degli incentivi in favore dei dipendenti regionali in servizio presso l'Avvocatura Regionale, esclusi i dipendenti di categoria D titolari di Posizioni Organizzative, che svolgono funzioni di supporto all'attività professionale degli avvocati interni.

Tali incentivi sono previsti nella seguente normativa:

art. 7, comma 1, lett. b), del r.reg. n. 2/2010; art. 7, comma 2, della l.reg. n. 19/2010; art. 5, comma 3, del r.reg. n. 5/2017.

In particolare, all'esito dell'esame della proposta avanzata dall'Amministrazione regionale, unitamente ai suggerimenti di modifica presentati dalle OO.SS. FP CGIL e UIL FPL, CISL FP, CSA RAL, le parti presenti hanno raggiunto l'accordo sui criteri di ripartizione così come riportato nel testo della proposta dell'Amministrazione corretto e sottoscritto, a valere come perfezionamento dell'ipotesi di intesa.

In ottemperanza alle disposizioni legislative citate e dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. comparto "Funzioni locali" del 21/05/2018, si è provveduto a trasmettere all'Organo di controllo interno il testo dell'ipotesi di accordo

www.regione.puglia.it



sottoscritto dai componenti della delegazione trattante, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi correlato e il rilascio dell'apposita certificazione positiva.

Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori, previa autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con D.G.R. n. 80/2020, è stato sottoscritto definitivamente il predetto accordo in data 18/02/2020.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Accordo definito in data 25 luglio 2019. Contratto definitivo sottoscritto il 18 febbraio 2020.
Periodo temporale di vigenza	Decorrenza dall'anno 2019
Composizione della delegazione trattante	1) Parte Pubblica: • Presidente: Dirigente (<i>ad interim</i>) della Sezione Personale e Organizzazione – dott. Nicola Paladino; • Componenti: - Dirigente della Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale – dott.ssa Angelica Brandi (assente); - Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione della Sezione Personale e Organizzazione – dott. Mariano Ippolito; - Dirigente della Sezione Bilancio e Ragioneria – dott. Nicola Paladino; - Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale della Sezione Personale e Organizzazione – dott.ssa Elisabetta Rubino (assente). 2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL e R.S.U.; Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL e R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale del comparto, esclusi i titolari di P.O., con funzioni di supporto presso l'Avvocatura Regionale
Materie trattate dall'ipotesi di accordo ponte (descrizione sintetica)	Determinazione dei criteri per la ripartizione degli incentivi previsti dal regol.reg. n. 2/2010, dall'art. 7, l.reg. n. 19/2010 e dall'art. 5, regol.reg. n. 5/2017.

www.regione.puglia.it



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo e ha certificato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Sì, con D.G.R. n. 144 del 30/01/2019 (Piano Performance anno 2019).
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Validazione OIV n. 62 del 27.06.2019, relativa all'anno 2018.
Eventuali osservazioni		

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)

A) illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di accordo

Visti:

- l'art. 7, comma 1, lett. b), del r.reg. n. 2/2010: <<a tutti gli avvocati regionali viene attribuito in parti uguali l'importo complessivo annuale frutto dell'accantonamento del 15% dell'ammontare de compensi professionali riportati nelle notule, previa deduzione [...]ove consentito da espressa disposizione di legge regionale, della ulteriore somma pari al 2% da destinarsi al trattamento accessorio incentivante dei dipendenti regionali in servizio presso l'Avvocatura regionale [...]>>;

www.regione.puglia.it

**DIPARTIMENTO RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI, PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
SEZIONE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE**
servizio.personale@regione.puglia.it
serviziopersonale.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it



- l'art. 7, comma 2, della l.reg. n. 19/2010: <<ai dipendenti regionali in servizio presso l'Avvocatura regionale, esclusi i dipendenti di categoria D titolari di alta professionalità o posizione organizzativa, che svolgono funzioni di supporto all'attività professionale degli avvocati interni, in aggiunta al trattamento accessorio incentivante previsto dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo, compete uno specifico incentivo a titolo di produttività finanziato annualmente all'interno delle risorse di cui al comma 1 e corrisposto in un'unica soluzione secondo i risultati del sistema permanente di valutazione conseguiti nell'anno di riferimento>>;

- l'art. 5, comma 3, del r.reg. n. 5/2017: <<a tutti gli avvocati regionali spetta il residuo 90% della somma, suddiviso in parti uguali, previa deduzione della somma pari al 2% da destinarsi al trattamento accessorio incentivante dei dipendenti regionali in servizio presso l'Avvocatura regionale ex art. 7 della l.r. 19 del 31.12.2010>>;

le parti hanno adottato i seguenti criteri di ripartizione, così come di seguito riportato:

<<L'incentivo a titolo di produttività è erogato annualmente, a consuntivo e in un'unica soluzione, a seguito della quantificazione, riparto e liquidazione in favore dei legali interni del Fondo per i compensi professionali, sulla scorta dei risultati del sistema permanente di valutazione.

Una volta determinate ai sensi dell'art. 3 le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo (d'ora in avanti Risorse per il personale amministrativo), la quantificazione dell'importo spettante a ciascun dipendente viene effettuata sulla base della valutazione risultante dalla scheda valutativa dell'anno di riferimento.

Non hanno diritto all'incentivo i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione inferiore a 60 punti o che abbiano prestato servizio nell'anno per un periodo inferiore a 4 (quattro) mesi o nei cui confronti sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore alla censura.

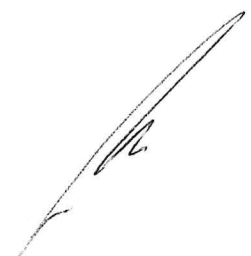
La quantificazione dell'incentivo è effettuata con il seguente sistema di calcolo.

Calcolo della quota teorica pro capite, distinta per il personale di categoria A, B, C e D:

- I. l'importo delle Risorse per il personale amministrativo è diviso per il numero di dipendenti amministrativi aventi titolo, in servizio presso l'Avvocatura per almeno 4 (quattro) mesi nell'anno di riferimento, escluse P.O.;
- II. il quoziente moltiplicato per 0,98 dà la quota teorica pro capite per i dipendenti di categoria D;
- III. il quoziente moltiplicato per 0,96 dà la quota teorica pro capite per i dipendenti di categoria C;
- IV. il quoziente moltiplicato per 0,94 dà la quota teorica pro capite per i dipendenti di categoria B;
- V. il quoziente moltiplicato per 0,92 dà la quota teorica pro capite per i dipendenti di categoria A.

Calcolo della quota effettiva spettante a ciascun dipendente:

- I. la quota teorica pro capite della categoria professionale cui appartiene il singolo dipendente va moltiplicata:
 - per 1 in caso di valutazione pari a 100;
 - per 0,95 in caso di valutazione compresa tra 90 e 99;
 - per 0,80 in caso di valutazione compresa tra 75 e 89;
 - per 0,70 in caso di valutazione compresa tra 60 e 74;
- II. il risultato ottenuto è assoggettato - ove ricorra il caso - all'applicazione del seguente correttivo: decurtazione del 5% per ogni 30 (trenta) giorni di assenza dal servizio del dipendente, con esclusione delle ferie e festività sopresse.
- III. Le somme che residuano all'esito dei calcoli sopra indicati sono ripartite in parti uguali tra i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione compresa tra 80 (ottanta) e 100 e che abbiano effettuato assenze in misura non superiore a giorni 30 (trenta) nell'anno di riferimento>>.



B) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con D.G.R. n. 28 del 13/01/2020).

C) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione di tale accordo, ci si attende:

- un miglioramento delle prestazioni da parte dei dipendenti regionali destinatari di tali incentivi introdotti con legge e regolamenti regionali su indicati.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La spesa rientra nell'apposito Fondo per i compensi professionali agli Avvocati dell'Avvocatura regionale – cap. 1320 del Bilancio autonomo Regione Puglia.-

**Il Dirigente della Sezione Personale e
Organizzazione
dott. Nicola Paladino**

