



**Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo ex artt. 7 e 8 del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni locali del 16/11/2022– artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.**

**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 19 dicembre 2023 è stata siglata specifica ipotesi di intesa sul seguente punto all'ordine del giorno:

1. Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
2. Definizione del numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

In ottemperanza all'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. per il personale del comparto "Funzioni locali" sottoscritto in data 16/11/2022, si provvede a trasmettere all'Organo di controllo interno il testo dell'ipotesi di intesa sottoscritta dai componenti della delegazione trattante, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi correlato e il rilascio dell'apposita certificazione positiva.

Acquisita la certificazione con esito positivo sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori, previa autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con D.G.R. del 21 dicembre 2023, n. 1945, il predetto accordo è stato sottoscritto in via definitiva in data 22 dicembre 2023.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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



<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi</b> di intesa sottoscritta in data 19 dicembre 2023. <b>Contratto Integrativo</b> sottoscritto in data 22 dicembre 2023.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Decorrenza anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>1) Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presidente:</b> Dirigente (<i>ad interim</i>) della Sezione Personale – <b>dott. Nicola Paladino</b>;</li><li>• <b>Componenti:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Dirigente della Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale – <b>dott.ssa Angelica Brandi</b>;</li><li>- Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione della Sezione Personale – <b>dott. Pietro Lucca</b>;</li><li>- Dirigente della Sezione Bilancio e Ragioneria – <b>dott. Nicola Paladino</b>;</li><li>- Dirigente del Servizio Trattamento economico, Assistenza, Previdenza e Assicurativo del Personale – <b>dott. Giuseppe Labellarte</b>;</li><li>- Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale della Sezione Personale – <b>dott.ssa Elisabetta Rubino</b>.</li></ul></li></ul> <p>2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <b>FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL, RSU.</b> Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo: <b>FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL, RSU.</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente in servizio presso la Regione Puglia, incluso il personale proveniente dagli ex CPI e assegnato all'ARPAL.
<b>Materie trattate dall'ipotesi di accordo (descrizione sintetica)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g).</li><li>2. Definizione del numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area con decorrenza dal 1° gennaio 2023.</li></ol>



<b>Rispetto dell'iter adempimenti pro- cedurale e degli atti propedeutici e successivi alla con- trattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo inter- no.</b>	L'Organo di controllo interno ha espresso, all'unanimità, parere favorevole e ha rilasciato la certificazione sulla compatibilità dei costi con verbale del 19 dicembre 2023, n. 268, acquisito dalla Sezione Personale in data 21 dicembre 2023.
	<b>Attestazione del rispetto de- gli obblighi di legge che in ca- so di inadempimento com- portano la san- zione del divie- to di erogazione della retribu- zione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009?  Sì, con D.G.R. n. 228 del 02/02/2023 (Piano della Performance anno 2023).
		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. 87 del 4 luglio 2023, relativa all'anno 2022.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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**

Nell'ambito dell'accordo integrativo sottoscritto in data 22/12/2023, si rileva che le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno concordato all'unanimità sulla definizione delle procedure per le progressioni economiche specificando i vari criteri così come di seguito riportati in dettaglio:

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato e a definire, in coerenza con le predette risorse, la percentuale di progressioni da mettere a bando che non potrà essere, in ogni caso, superiore al 50% del numero dei dipendenti aventi diritto, in coerenza con i vincoli legislativi, contrattuali e con le linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Ragioneria Generale dello Stato;



b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale è effettuata la valutazione comparativa i quali, negli ultimi 2 (due) anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se, all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con l'emanazione di appositi avvisi interni da parte del Dirigente della Sezione Personale, rispettivamente riservati al personale regionale e al personale regionale proveniente dagli ex Centri per l'Impiego (CPI) con vincolo di assegnazione all'ARPAL. I predetti avvisi devono essere pubblicati nelle forme e nelle modalità definite nel bando per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati devono presentare, entro il termine riportato nell'avviso di riferimento, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in coerenza e in attuazione di quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022:

**a.1 PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).**

Si considera la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo derivante dalla predetta media ha un peso pari al 50% del punteggio totale ed è riproporzionato in base alla media delle valutazioni del triennio secondo lo schema di seguito riportato:

<b>PUNTEGGIO VALUTAZIONE INDIVIDUALE</b>	
<b>MEDIA TRIENNALE</b>	<b>PUNTI</b>
da 99 a 100	50
da 98 a 97	49
da 96 a 95	48
Da 94 a 93	47
da 92 a 91	46
da 90 a 89	45
da 88 a 87	44
da 86 a 85	43
da 84 a 83	42
da 82 a 81	41
da 80 a 79	40
da 78 a 77	39
da 76 a 75	38
da 74 a 73	37
da 72 a 71	36
da 70 a 69	35
da 68 a 67	34
da 66 a 65	33
da 64 a 63	32
da 62 a 61	31
60	30
da 59 a 0	0



**b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).**

Per la valutazione di tale requisito si assegnano n. 4 (quattro) punti per ogni anno di anzianità nell'Area di appartenenza, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire il punteggio suindicato per anno, è pari a 10, per un massimo di 40 punti;

**c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).**

Sono oggetto di valutazione i titoli e le abilitazioni professionali conseguiti fino e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza dell'attribuzione delle progressioni.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, le abilitazioni professionali sono valorizzabili a condizione che siano state conseguite a seguito del superamento di un esame di Stato.

I titoli post universitari valutabili sono esclusivamente quelli di cui al decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270 e di seguito elencati:

- Master universitari di I e II livello
- Dottorati di ricerca
- Diplomi di specializzazione universitari.

I titoli universitari e post universitari devono essere conseguiti presso le istituzioni universitarie pubbliche, le università non statali legalmente riconosciute, nonché le istituzioni formative pubbliche o private, autorizzate o accreditate dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca, costituite anche in consorzio.

Non sono valutabili i titoli che costituiscono requisiti di base per l'accesso all'area giuridica di appartenenza.

Il punteggio massimo attribuibile per i titoli è di 10 (dieci) punti secondo i criteri di seguito specificati per singole Aree:

**AREA DEGLI OPERATORI E AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

Titolo	Punti
Diploma Scuola Secondaria Superiore	1
Titoli ITS	0,75
Laurea triennale (diversa da quella propedeutica alla Laurea Specialistica eventualmente posseduta)	1,5
Diploma di Laurea/Laurea specialistica/Laurea Magistrale/Vecchio Ordinamento	2
Abilitazione professionale con superamento esame di Stato	1,5
Master di I livello	0,5
Master di II livello	1
Diploma di specializzazione	1,5
Dottorato di ricerca	2

**AREA DEGLI ISTRUTTORI**

Titolo	Punti
Diploma Scuola Secondaria Superiore superiore rispetto al titolo utilizzato per l'accesso all'Area giuridica	0,50
Titoli ITS	0,75



Laurea triennale (diversa da quella propedeutica alla Laurea Specialistica eventualmente posseduta)	1,5
Diploma di Laurea/Laurea specialistica/Laurea Magistrale/Vecchio Ordinamento	2
Abilitazione professionale con superamento esame di Stato	1,5
Master di I livello	0,5
Master di II livello	1
Diploma di specializzazione	1,5
Dottorato di ricerca	2

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Titolo	Punti
Laurea triennale (ulteriore rispetto al titolo di Laurea utilizzato per l'accesso all'Area giuridica e purché non propedeutica all'ulteriore Laurea Specialistica eventualmente posseduta)	1,5
Diploma di Laurea/Laurea specialistica/Laurea Magistrale/Vecchio Ordinamento (ulteriore rispetto al titolo di Laurea utilizzato per l'accesso all'Area giuridica)	2
Abilitazione professionale con superamento esame di Stato	1,5
Master di I livello	0,5
Master di II livello	1
Diploma di specializzazione	1,5
Dottorato di ricerca	2

Sono, altresì, oggetto di valutazione le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi previsti dall'articolo 55 del vigente CCNL Funzioni Locali con il riconoscimento di un punteggio complessivo massimo da definire in separata e successiva riunione di contrattazione integrativa. Il predetto criterio sarà applicabile con decorrenza dall'anno 2024, previa definizione delle norme di dettaglio anche con riferimento ai relativi piani di formazione di cui al predetto articolo 55.

In caso di conseguimento del differenziale stipendiale, i titoli di studio, le abilitazioni professionali e i percorsi formativi ai sensi dell'articolo 55 del vigente CCNL Funzioni Locali già valorizzati, non potranno essere dichiarati ed utilizzati dal candidato vincitore nelle procedure per l'attribuzione dei differenziali successivi.

f) al dipendente che non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 (tre) % del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) in caso di parità di punteggio in graduatoria, si applicano i seguenti criteri di priorità nell'ordine di seguito riportato:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo determinato e a tempo indeterminato complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;



- al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente sono redatte:

- una scheda di ammissibilità a seguito della verifica circa il possesso dei requisiti di partecipazione;
- una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) al dipendente valutato che eccipisca errori e/o omissioni nelle valutazioni è riconosciuta la facoltà di avanzare richiesta di riesame nei termini e nelle modalità che saranno indicate nell'avviso interno;

j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Inoltre, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno concordato all'unanimità la definizione del numero dei differenziali attribuibili secondo gli schemi di seguito riportati:

**NUMERO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI AI DIPENDENTI REGIONALI DEL COMPARTO CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2023 NEL LIMITE DELLE RISORSE PARI AD € 670.000,00 STANZIATE CON IL CCI ECONOMICO DEL 23/11/2023**

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
OPERATORI	26
OPERATORI ESPERTI	130
ISTRUTTORI	107
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	323
<b>TOTALE</b>	<b>586</b>

**NUMERO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI AI DIPENDENTI REGIONALI DEL COMPARTO CON VINCOLO DI ASSEGNAZIONE ALL'ARPAL CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2023 NEL LIMITE DELLE RISORSE PARI AD € 75.000,00 STANZIATE CON IL CCI ECONOMICO DEL 23/11/2023**

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
OPERATORI	2
OPERATORI ESPERTI	35
ISTRUTTORI	42
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	19
<b>TOTALE</b>	<b>98</b>

**B) effetti abrogativi impliciti**

La definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14 lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 abroga e sostituisce integralmente la previgente disciplina prevista nel precedente Contratto Decentrato Integrativo della Regione Puglia del 20/10/2020.



C) 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 l'ultimo Sistema di Misurazione e Valutazione 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

Tale accordo è finalizzato all'attivazione delle progressioni economiche per il personale del comparto, inclusi i dipendenti regionali provenienti dagli ex Centri per l'Impiego (CPI) e assegnati all'agenzia ARPAL, con decorrenza dal 01/01/2023 in applicazione e nel rispetto di quanto previsto e disciplinato dall'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Le risorse di parte stabile per il finanziamento delle procedure per le progressioni economiche anno 2023 sono state quantificate e definite come di seguito riportato nell'ambito del Contratto Collettivo Integrativo parte economica sottoscritto in via definitiva in data 23/11/2023:

**ATTIVAZIONE "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNO 2023 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA REGIONE PUGLIA**

Le risorse di parte stabile del Fondo risorse decentrate 2023 per il finanziamento delle progressioni economiche anno 2023 sono state quantificate in complessivi € 670.000,00= (seicentosestantamila/00) in sede di contratto collettivo integrativo sottoscritto in via definitiva in data 23/11/2023.

**ATTIVAZIONE "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNO 2023 PER IL PERSONALE DEGLI EX CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI) CON VINCOLO DI ASSEGNAZIONE ALL'ARPAL**

Le risorse di parte stabile del Fondo risorse decentrate 2023, a valere sui finanziamenti statali con vincolo di destinazione, per il finanziamento delle progressioni economiche anno 2023 dei dipendenti regionali degli ex CPI e assegnati all'Agenzia regionale politiche attive del lavoro (ARPAL) sono quantificati in complessivi €75.000,00= (settantacinquemila/00) in sede di contratto collettivo integrativo sottoscritto in via definitiva in data 23/11/2023.

Le risorse decentrate di parte stabile del Fondo risorse decentrate 2023 del personale del comparto sono state già impegnate sul capitolo 3023 "*Fondo trattamento economico accessorio del CCNL*" del bilancio autonomo regionale.

Le risorse decentrate del Fondo risorse decentrate 2023 del personale regionale degli ex Centri per l'Impiego, assegnato all'Arpal sono a valere sull'apposito capitolo vincolato 1501006 "*Trattamento economico accessorio al personale impiegato nei servizi per il lavoro pubblici*" del bilancio vincolato regionale.

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