



Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi del Contratto Collettivo Integrativo triennio 2023-2025, ex art. 8, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali del 17/12/2020 – 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 15 dicembre 2022 è stata siglata l'ipotesi di intesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo (CCI) normativo per il personale dell'Area Dirigenza della Regione Puglia per il triennio 2023/2025, nonché economico per l'anno 2023.

In ottemperanza alle disposizioni legislative suindicate e all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali del 17/12/2020, si è provveduto a trasmettere in data all'Organo di controllo interno il testo dell'ipotesi di intesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta dai componenti della delegazione trattante, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi correlato e il rilascio dell'apposita certificazione positiva.

Pervenuta in data 24 dicembre 2022 la certificazione della compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori, previa autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica rilasciata con D.G.R. n. 5 del 18 gennaio 2023, è stato sottoscritto definitivamente il predetto Contratto Collettivo Integrativo in data 24 gennaio 2023.

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 intesa su CCI sottoscritta in data 15 dicembre 2022.
-------------------------------	--



	Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 24 gennaio 2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>1) Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Presidente: Dirigente (<i>ad interim</i>) della Sezione Personale – dott. Nicola Paladino;• Componenti:<ul style="list-style-type: none">- Dirigente della Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale – dott.ssa Angelica Brandi;- Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione della Sezione Personale – dott. Pietro Lucca;- Dirigente della Sezione Bilancio e Ragioneria – dott. Nicola Paladino;- Dirigente del Servizio Trattamento economico, Assistenza, Previdenza e Assicurativo del Personale – dott. Giuseppe Labbarte;- Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale della Sezione Personale – dott.ssa Elisabetta Rubino. <p>2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS-DIRER, FEDIRETS-DIREL, FEDIRETS-FEDIR. Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS-DIRER, FEDIRETS-DIREL.</p> <p>L'Organizzazione sindacale FEDIRETS-FEDIR, regolarmente convocata, non ha partecipato al tavolo di delegazione trattante.</p>
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Regione Puglia.
Principali materie trattate dall'ipotesi di accordo ponte (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Finalità, ambito di applicazione e validità- Interpretazione autentica- Individuazione posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero- Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing- Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro- Retribuzione di posizione e di risultato e criteri per la ripartizione del Fondo- Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge e compensi aggiuntivi- Criteri di remunerazione degli incarichi <i>ad interim</i>- Differenziazione della retribuzione di risultato- Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale <ul style="list-style-type: none">- Verifica dell'applicazione del CCI



<p>Rispetto dell'iter adempimenti pro- cedurale e degli atti propedeutici e successivi alla con- trattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di con- trollo interno.</p>	<p>L'Organo di controllo interno ha rilasciato con verbale n. 154 del 23/12/2022, trasmesso in data 24/12/2022, la certificazione sulla compatibilità dei costi.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli ob- blighi di legge che in caso di inadem- pimento compor- tano la sanzione del divieto di ero- gazione della retri- buzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sì, con D.G.R. n. 46 del 31/01/2022 (Piano Performance anno 2022).</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Validazione OIV n. 903 del 27.06.2022, relativa all'anno 2021.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 dal Contratto Collettivo Integrativo

Art. 1 Finalità

1. Il presente contratto collettivo integrativo si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti ed al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività dell'ente.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970 (c.d. statuto dei diritti dei lavoratori) e del D. Lgs. n. 165/2001 - Testo Unico delle disposizioni sul pubblico impiego, anche con riferimento alla possibile istituzione della fascia unica dirigenziale nel modello organizzativo regionale, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali, con particolare riferimento al CCNL stipulato il 17.12.2020.

Art. 2 Ambito e validità

1. Il presente accordo è formulato ai sensi del CCNL 17.12.2020 dell'area della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato ed in posizione di comando.



2. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) avrà durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D. Lgs. n. 165/2001. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti.

In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCI. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi alle materie oggetto del contratto. I contratti sottoscritti producono, per la parte normativa, i propri effetti fino alla stipula del nuovo CCI in attuazione del CCNL del triennio 2019/2021 e/o fino a quando non vengano modificati da altro CCI.

3. Il presente CCI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nell'ente che sia in contrasto con le disposizioni in esso contenute. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

4. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale. Fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi, per quanto possibile, i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

Art. 3 Interpretazione autentica (art. 3, comma 6 CCNL 17.12.2020)

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra parte richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 4 Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero (art. 45 CCNL 17.12.2020)

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- Dirigenti preposti a strutture che attendono ad adempimenti elettorali limitatamente al periodo delle elezioni
- Igiene, Sanità e Attività assistenziali
- Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, con particolare riferimento alla Sezione Protezione Civile
- Servizi del personale, per il periodo non superiore a giorni dieci mensili, necessario per assicurare l'erogazione degli emolumenti retributivi e le attività correlate.

Art. 5 Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.



2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utili a contrastare tutte le forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua e a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione è impegnata nell'adozione annuale del Piano triennale delle azioni positive ed a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 6 Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 34 CCNL 17.12.2020)

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

2. I dirigenti concorrono alla definizione e all'attuazione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nei predetti piani è svolta con cadenza annuale.

Art. 7 Retribuzione di posizione e di risultato (Art. 57 CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 4.

4. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o non massima tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Art. 8 Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata (Art. 57 CCNL 17.12.2020)

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è ripartito per l'80 per cento per il finanziamento della retribuzione di posizione e per il 20 per cento per il finanziamento della retribuzione di risultato.

2. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 1, può essere variata, in sede di contrattazione annuale, salvo quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL Area Dirigenza del 17/12/2020.



3. Attraverso il fondo sono finanziati tutti gli istituti previsti dal CCNL 17.12.2020, compresa la clausola di salvaguardia nel caso di conferimento di incarichi di minore rilievo e la incentivazione della mobilità territoriale.

Art. 9 Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (Artt. 45 e 60, comma 2 CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti cui sono erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge hanno una decurtazione dell'indennità di risultato nella seguente misura percentuale parametrata alla quota media dell'indennità di risultato spettante ai dirigenti nel corso dell'anno di riferimento (di seguito chiamata quota media):

- pari al 10 per cento se i compensi non superano la quota media;
- pari al 20 per cento se i compensi superano la quota media;
- pari al 30 per cento se i compensi superano una volta e mezzo la quota media;
- pari al 40 per cento se i compensi superano il doppio della quota media.

2. Le somme decurtate sono destinate all'incremento della retribuzione di risultato degli altri dirigenti nel medesimo anno.

Art. 10 Compensi per incarichi aggiuntivi (artt. 45 e 60, comma 3 CCNL 17.12.2020)

1. I compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'articolo 57 CCNL 17.12.2020, garantendo una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione pari al 50%.

Art. 11 Incarichi ad interim (Art. 58 CCNL 17.12.2020)

1. Per la remunerazione degli incarichi c.d. *ad interim* si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di posizione e di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nelle seguenti misure percentuali dell'indennità di posizione dell'incarico attribuito *ad interim* limitatamente al periodo di sostituzione:

- 25 per cento per incarichi di direzione di Sezioni affidati a dirigenti di Sezione;
- 15 per cento per incarichi di direzione di Servizi affidati a dirigenti di Sezione;
- 25 per cento per incarichi di direzione di Servizi affidati a dirigenti di Servizio.

2. L'importo percentuale di cui al comma 1, è erogato sulla base della valutazione annuale della performance del dirigente.

Art. 12 Differenziazione della retribuzione di risultato (Art. 30 CCNL 17.12.2020)

1. Una quota di dirigenti, pari al 20 per cento con arrotondamento aritmetico ai centesimi, che conseguono la valutazione più elevata, riceverà una maggiorazione del 30 per cento rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Si applicherà un criterio residuale di accesso alla predetta quota per cui sarà necessario un punteggio pari, perlomeno, a 96.

Art. 13 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia (Art. 31, comma 2 CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti cui viene conferito, a seguito di processi di riorganizzazione e della conseguente revoca, un incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore è riconosciuto un differenziale nella seguente misura:

- un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90 per cento di quella percepita con il precedente incarico, fino alla scadenza naturale dello stesso.



- se permane l'incarico con retribuzione di posizione inferiore:
- riduzione di 1/3 del predetto importo nel primo anno successivo;
- riduzione di 2/3 del predetto importo nel secondo anno successivo;
- il differenziale cessa di essere corrisposto a decorrere dal terzo anno successivo.

2. Le risorse per il finanziamento di questa indennità sono tratte dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con la destinazione a tal fine, prioritariamente dei risparmi che si siano eventualmente determinati in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, di quelli relativi a risorse destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno.

Art. 14 *Trattamento economico del personale in distacco sindacale (Art. 61 CCNL 17.12.2020)*

1. Ferma restando l'erogazione dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento, per i dirigenti in distacco sindacale l'elemento di garanzia della retribuzione è stabilito nella misura dell' 80 per cento delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. L'elemento retributivo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 15 *Verifica dell'applicazione del contratto (Art. 8 CCNL 17.12.2020)*

1. Le parti concordano di incontrarsi con cadenza almeno semestrale per la verifica dell'applicazione delle norme del presente contratto.

Art. 16 *Disposizioni transitorie, finali e rinvio*

1. Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce i precedenti nelle parti con esso incompatibili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo

Sulla base dei criteri previsti dalla specifica ipotesi di CCI le risorse del Fondo sono utilizzate nel seguente modo:

- 80% delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione
- 20% delle risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato

C) effetti abrogativi impliciti

La presente ipotesi di CCI determina l'abrogazione delle norme di precedenti contratti e accordi con essa in contrasto.

D) 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).



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
SEZIONE PERSONALE**

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

In base al principio di onnicomprensività della retribuzione, ai dirigenti, oltre allo stipendio tabellare, viene erogato soltanto il trattamento economico accessorio, rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato.

Le quote di fondo destinate agli istituti di retribuzione di risultato sono erogate a consuntivo, al termine del ciclo della performance, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti, secondo il modello previsto dal vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance.

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