

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULL'UTILIZZO DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE" ANNO 2022. PERSONALE DIRIGENTE.

(articolo 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 del M.E.F.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 21.12.2022 Contratto _____	
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa CCNL di riferimento 17/12/2020 e parte economica 2022.	
Composizione della delegazione trattante	<p>Ai sensi dell'art. 45, comma 4, del C.C.N.L., l'Azienda avendo meno di tre dirigenti in servizio, non svolge contrattazione.</p> <p>Nello specifico l'ipotesi di accordo è stata inviata alle OO.SS. Territoriali firmatarie del contratto, con nota n. 0018121 del 12.12.2022, per l'attivazione eventuale dell'istituto del confronto.</p> <p>Si dà atto che, alla data odierna, non è pervenuta alcuna richiesta di confronto da parte delle OO.SS. territoriali.</p> <p>Si precisa che l'A.T.E.R., ai sensi della legge istitutiva (L.R. n. 29/96), è un ente strumentale della Regione Basilicata.</p> <p>Ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 16 e 19 della precitata legge, ai dirigenti dell'Azienda, ai fini dell'attribuzione di compiti e funzioni, della disciplina contrattuale, degli istituti attinenti lo stato giuridico ed economico, si applica la legge regionale n. 12 del 02.02.1996.</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCDI per l'Area della Dirigenza - Parte normativa Destinazione risorse del fondo destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza.	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano delle Performance è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 19 del 06.04.2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 4 del 24.01.2022.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi l'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Ancora no.</p>
Eventuali osservazioni =====		

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)

1) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Contesto normativo e contrattuale

Il nuovo CCDI normativo è stato reso necessario dall'entrata in vigore del nuovo CCNL dell'area della Dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020, che ha innovato diversi aspetti della normativa. Esso è previsto e regolato dall'art. 8 del CCNL.

A) Il presente CCDI disciplina:

Articolo 1	Identificazione dell'oggetto del contratto
Articolo 2	Identificazione del campo di applicazione
Articolo 3	Si individua la durata e la decorrenza (triennio 2022-2024) Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI. Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
Articolo 4	Individuazione procedura per definizione controversie
Articolo 5	Monitoraggio degli istituti contrattuali
Articolo 6	Individuazione norme di comportamento
Articolo 7	Disciplina del sistema di relazioni sindacali
Articolo 8	Disciplina del riparto del fondo per retribuzione di posizione e risultato
Articolo 8/bis	Disciplina della clausola di salvaguardia (<i>in applicazione dell'art. 31 del CCNL</i>)
Articolo 9	Criterio per la erogazione della indennità di risultato, in riferimento al Sistema di valutazione
Articolo 10	<u>Disciplina degli incarichi ad interim</u>
Articolo 11	Correlazione
Articolo 12	Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero
Articolo 13	Rinvio alla disciplina normativa e contrattuale
Allegato "A"	Contiene la tabella analitica della costituzione e destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Quantificazione del Fondo Complessivo nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali	€ 181.266,70
Fondo retribuzione di posizione	€ 145.013,36
Fondo retribuzione di risultato	€ 36.253,34

Le risorse così quantificate sono assorbite per l'80% dalla posizione per precedenti scelte contrattuali e per il 20% sono destinate al risultato.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto decentrato integrativo produce effetti abrogativi impliciti, in relazione alle disposizioni contenute nella contrattazione decentrata progressiva.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le modalità di corresponsione degli incentivi appaiono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel titolo III del D. Lgs 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74/2017;

in particolare l'Azienda individua, misura e valuta gli obiettivi che definiscono la propria performance organizzativa estendendoli, debitamente declinati, alle Unità di Direzione.

Il riconoscimento dei premi di performance, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Azienda, prevede che la misura delle premialità sia ripartita tra *valutazione delle competenze individuali* e *conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento*.

La valutazione delle competenze individuali prevede un complesso di criteri che, con differenti pesature proporzionali alle funzioni, consente di indagare molteplici aspetti dell'azione individuale, tra i quali il comportamento, le competenze, le attitudini e le capacità.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, a partire dagli obiettivi operativi prefissati nell'annuale Piano della performance (per l'anno 2022 delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 19 del 06.04.2022), per arrivare agli obiettivi assegnati alla Dirigenza.

Ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 39 del 04.07.2019 con la quale è stato recepito, previa opportune modifiche, il "Sistema di Valutazione della Performance" predisposto dalla Regione Basilicata, al fine di armonizzare per tutti gli enti regionali i diversi sistemi di premialità

In particolare, la valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – in relazione al ruolo direttivo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza, mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione di specifici comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati per conseguire i risultati prefissati. La valutazione della performance individuale è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

Le risorse sono dunque disponibili ed effettivamente erogate soltanto a consuntivo, a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, previa validazione del processo da parte dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Istituto non previsto per il personale di qualifica dirigenziale

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ATER di Potenza e la crescita delle competenze professionali dei dirigenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dirigenti e dalla struttura.

Come previsto nel vigente SMVP, la pianificazione strategica triennale definita con il Piano della Performance (e a partire dal 2022 con il P.I.A.O.) viene declinata negli obiettivi operativi assegnati alle Unità di Direzione. L'insieme degli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale e non, nonché alle Aree in cui è articolata la struttura dell'Ente, concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine.

Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità erogata e percepita, nonché l'output prodotto.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in esame sono pertanto legati:

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/capacità manageriali manifestate ed il risultato corrisposto;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dirigente (performance individuale) e dall'Ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Relazione tecnico-finanziaria redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 del M.E.F.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la nuova disciplina contrattuale di riferimento per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è contenuta nell'art. 57, il quale riscrive dettagliatamente l'assetto organico delle voci di composizione del fondo. Il nuovo CCNL, inoltre, con l'art. 62 disapplica tutte le discipline dei precedenti CCNL in materia di fondi risorse decentrate, fatto salvo l'articolo 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006, espressamente confermato dalle nuove disposizioni (possibilità di superare il valore massimo della retribuzione di posizione contrattualmente stabilita nel caso di strutture organizzative complesse).

Sulla base della nuova disciplina prevista dall'art. 57 del nuovo CCNL, pertanto, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito dalle seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% del monte salari dirigenza 2015) e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020.

Le risorse del Fondo così costituite devono essere annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, in base all'art. 57 comma 3, riservando a quest'ultima non meno del 15% del fondo stesso.

Si ritiene opportuno segnalare che, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse destinate al trattamento accessorio analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Importo Unico consolidato di cui all'art. 57, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020; di seguito il dettaglio:

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL FONDO DIRIGENZA			
<i>C.C.N.L. 23.12.1999- ART. 26</i>			
Comma	1, lettera a)	Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, sulla base dei CCNL precedenti	€ 129.712,89
Comma	1, lettera d)	Importo pari al 1,25% monte salari dirigenza anno 1997 ed a valere per l'anno 2000 - (€ 256.184,31)	€ 3.202,30
Comma	1, lettera g)	Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità, nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.04.1996 dei dirigenti cessati dal servizio dal 1998 al 2010	€ 24.409,24
Comma	2	Importo pari al 1,2% monte salari dirigenza anno 1997 (€ 256.184,31)	€ 3.074,21
Comma	5	Integrazione per minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo del bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	€ 3.310,77
<i>C.C.N.L. 12.02.2002 (Biennio economico 2000-2001)</i>			
Art. 1	Comma 3	RIDUZIONE FONDO € 3.356,97* OGNI UNITA'	-€ 13.427,88
<i>C.C.N.L. 22.02.2006 (Biennio economico 2002-2003)</i>			
Art. 23	Comma 1	Incremento di € 520,00 per ogni funzione dirigenziale in essere alla data del 01.01.2002	€ 2.080,00
Art. 23	Comma 3	Incremento annuale del 1,66% sul monte salari 2001 (236.524,86)	€ 3.926,31
<i>C.C.N.L. 14.05.2007 (Biennio economico 2004-2005)</i>			
Art. 4	Comma 2	Incremento di € 1.144,00 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte al 01.01.2005 (n.4)	€ 4.576,00
Art. 4	Comma 4	Incremento dello 0,89% del monte salari 2003 della quota dirigenza a valere dal 2006	€ 2.893,14

<i>C.C.N.L. 22.02.2010 (Biennio economico 2006-2007)</i>			
Art. 16	Comma 1	Incremento di € 478,40 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 01.01.2007 (n. 4)	€ 1.913,60
Art. 16	Comma 4	Incremento del 1,78% del monte salari 2005 della quota dirigenza a valere dal 2008 (R.R.)	€ 6.468,25
<i>C.C.N.L. 03.08.2010 (Biennio economico 2008-2009)</i>			
Art. 5	Comma 1	Incremento di € 611,00 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte al 01.01.2009 (n.3)	€ 1.833,00
Art. 5	Comma 2	Incremento di € 611,00 per tutte le posizioni dirigenziali non ricoperte dal 01.01.2009 (n.1)	€ 611,00
Art. 5	Comma 4	Incremento dello 0,73% del monte salari 2007 della quota dirigenza a valere dal 2009 (R.R.)	€ 2.652,71
Riduzioni del fondo (art.9, comma 2-bis L. n.122/2010)			Nessuna cessazione intervenuta negli anni dal 2010 al 2014
Riduzione fondo ai sensi dell'art. 1, comma 236, della legge 208/2015			Nessuna cessazione intervenuta negli anni dal 2015 e 2016
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO			€ 177.235,55
Incremento 1,53% monte salari anno 2015 a decorrere dal 01.01.2018 (fuori dal tetto del fondo)			€ 0,00
TOTALE FONDO DA SOTTOPORRE AL LIMINE 2016 AL NETTO DELL' INCREMENTO 1,53% MS 2015 - (ART. 56 CCNL 17/12/2020)			€ 177.235,55
FONDO ANNO 2016 (ART. 26, COMMA 2,, D. LGS. 75/2017			
DECURTAZIONE			€ 0,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO DISPONIBILE			€ 177.235,55
INCREMENTO 1,53% MS 2015 (Art. 56 CCNL 17/12/2020)			€ 4.031,15
TOTALE FONDO			€ 181.266,70

Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi della nuova disciplina contrattuale non sono state determinate risorse variabili.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Nessuna

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 181.266,70
Risorse variabili	€ 0,00
Totale risorse	€ 181.266,70

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 145.013,36 relative alla retribuzione di posizione. Tali somme derivano da precedenti scelte in ordine alla graduazione delle posizioni dirigenziali..

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Inoltre, viene stabilito che le somme da destinare alla retribuzione di risultato sono date dalla differenza tra il valore delle risorse destinate complessivamente al fondo e quelle destinate alla retribuzione di posizione.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 145.013,36
Somme regolate dal contratto	€ 36.253,34
TOTALE	€ 181.266,70

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, come già segnalato, la suddivisione tra tipologie di risorse stabili e variabili. La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita attualmente dal C.C.N.L. del 17/12/2020, prevede che il complesso delle risorse decentrate costituite debba essere annualmente e integralmente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale dirigente.

In ogni caso, il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammonta ad € 181.266,70 e permette, quindi, interamente la copertura della retribuzione di posizione (utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa) per € 145.013,36.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato viene erogata in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 39 del 04.07.2019 e, quindi, nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente per il personale dirigente..

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo dell'anno precedente

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2022

<i>DESCRIZIONE</i>	<i>ANNO 2021</i>	<i>ANNO 2022</i>	<i>DIFFERENZA</i>
Risorse stabili	€ 181.266,70	€ 181.266,70	0
TOTALE	€ 181.266,70	€ 181.266,70	0

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le risorse decentrate in argomento risultano allocate in bilancio in coerenza con il quadro normativo a tal fine delineato dalle disposizioni legislative e contrattuali in vigore.

In particolare, dette risorse decentrate trovano capienza al seguente capitolo di spesa del bilancio di previsione del 2022, adottato con delibera dell'Amministratore Unico n. 26 del 02.025.2022 ed approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 296 del 26.05.2022, con la quale, ai sensi dell'art. 18, comma 9, della L.R. 14.07.2006, n. 11, è stato formalizzato l'esito positivo del controllo di legittimità e di merito sul Bilancio di Previsione 2022 e pluriennale 2022-2024: Capitolo 11020006; Descrizione: Fondo decentrato; Importo 560.000,00.

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Pignatelli

li, 04.01.2023

(