



Prot.n. 41284/1/2023  
N03.009.001

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
della Provincia di Reggio Emilia

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA in merito all'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato del personale dipendente in applicazione del CCNL 16/11/2023 con il dettaglio dell'utilizzo delle risorse dal salario accessorio per l'anno 2023**

Il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2023 risulta costituito con determinazione dirigenziale n. 1174 del 1/12/2023 con parere favorevole espresso dal collegio dei Revisori (verbale n.32 del 7/12/2023).

**Relazione illustrativa**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa : 11 dicembre 2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>CCDI Triennale e dettaglio risorse anno 2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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 partecipanti alla contrattazione di ente): FP-CGIL, CISL-FP – UIL FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) rivisitazione degli istituti e adeguamento normativo ai sensi del CCNL 16/11/2022; b) criteri di distribuzione del fondo e utilizzo risorse decentrate per l'anno 2023 ;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e</b>	Esame dell'Organo di controllo interno. È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Sì in data: 1/12/2023 – Certificato con verbale n. 32 del 7/12/2023 Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -X---

<p><b>degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b></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.34 dell'1/3/2023.</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.56 del 29/3/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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>Il Piano della Performance è stato pubblicato ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii. Con decreto del Presidente n° 110 del 21/06/2023 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2022 validata dal Nucleo di valutazione in data 27 giugno 2023.</p>

### **Illustrazione dell'articolato del contratto:**

#### **- quantificazione risorse e principi generali del contratto integrativo**

A seguito della sottoscrizione del CCNL in data 16/11/2022, la Provincia di Reggio Emilia, nel corso dell'anno 2023 ha avviato la fase negoziale per l'applicazione in sede decentrata, dapprima degli istituti giuridici ed infine degli istituti economici e per la definizione e sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, oltre che per la definizione dell'accordo sulla destinazione e utilizzo del fondo per l'annualità 2023.

Tale fondo è stato costituito con determina n°1174 dell'1/12/2023, tenendo conto delle misure già definite l'anno precedente dopo la sottoscrizione del CCNL per il triennio 2019-2021 riguardo in particolare all'applicazione dell'art.79 comma 5 per il computo degli aumenti previsti per le annualità precedenti, sul fondo dell'anno 2023.

L'ipotesi di accordo raggiunta viene sottoposta 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.

Per quanto riguarda le materie prese in esame, il contratto si compone di 24 articoli così denominati:

## **Titolo I Principi e disposizioni generali**

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Principi e finalità
- Art. 3 Decorrenza e durata
- Art. 4 Monitoraggio sull'applicazione del contratto

## **Titolo II Risorse per la contrattazione collettiva integrativa**

- Art. 5 Fondo delle risorse decentrate
- Art. 6 Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 7 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 8 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

## **Titolo III Valutazione del personale e premialità**

- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico del personale

## **Titolo IV Progressione economica nella categoria**

- Art. 11 Principi e finanziamento
- Art. 12 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

## **Titolo V Incarichi di responsabilità**

- Art. 13 Incarichi di specifica responsabilità (CCNL art. 84)

## **Titolo VI Altre voci di trattamento economico accessorio**

- Art. 14 Turnazioni (CCNL art. 30)
- Art. 15 Reperibilità
- Art. 16 Indennità condizioni di lavoro (CCNL 2018 art. 70-bis – CCNL 2022 art.84-bis)
- Art. 17 Indennità per l'Area della Polizia Locale (CCNL art. 97-100)
- Art. 18 (CCNL art. 7 c. 2 lett. u e v) Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata qualificazione
- Art. 19 Disciplina integrativa della trasferta (CCNL art. 57)

## **Titolo VII Disposizioni transitorie e finali**

- Art. 20 Welfare integrativo (CCNL art. 82).
- Art. 21 Disapplicazioni
- Art. 22 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione
- Art. 23 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

Gli strumenti incentivanti sono stati definiti in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, al fine di contribuire, con il salario accessorio, a premiare il raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Per quanto riguarda le risorse impiegate nell'anno 2023, si evidenzia una destinazione una tantum per l'anno 2023 di 6.000,00€ dal fondo per gli incarichi di Elevata qualificazione (EQ) al fondo per il salario accessorio e non viceversa come negli anni precedenti, con l'intesa di poterle re-imputare in anni successivi.

Il fondo è quantificato complessivamente entro il limite del salario accessorio di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs.75/2017.

L'ammontare complessivo disponibile del fondo per l'anno 2023 risulta pari ad € 994.105,92.

Tale importo, contiene anche la quota delle risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'45 del nuovo D.Lgs.36/2023 (già art.113 D.Lgs.50/2016) 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. Tali somme, verranno 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, oltre allo straordinario (quest'ultimo pari ad € 101.055,20).

Si segnala l'applicazione per la prima volta nell'anno 2023 del nuovo piano di sviluppo delle professionalità interne mediante progressione all'interno delle aree e relativa attribuzione dei differenziali economici, con assegnazione di una piccola quota di risorse stabili per l'avvio del nuovo sistema.

In merito al sistema di premialità individuale, valutata sulla base del sistema adottato dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance, sono stati confermati il meccanismo di distribuzione delle risorse di performance, l'incentivo per la differenziazione del premio individuale della performance a coloro che abbiano ottenuto le migliori valutazioni e la performance di progetto con ammissione ad incentivo per quest'anno di quattro progetti speciali.

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

In dettaglio i principali istituti regolamentati riguardano:

- **Progressioni economiche all'interno delle aree:** viene dato avvio ad una fase di qualificazione e premio del merito derivante dalle positive valutazioni delle prestazioni nell'area di appartenenza dei dipendenti, a seguito dell'introduzione contrattuale dall'1/4/2023 del nuovo ordinamento professionale suddiviso per aree. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, dallo stesso CCNL. L'ipotesi di contatto decentato prevede l'avvio di un procedimento almeno triennale e ne disciplina modalità e criteri. Annualmente dovrà essere definito il numero di attribuzioni consentite per area, percentualmente ed in relazione alle disponibilità finanziarie. (budget destinato per il 2023: € 16.000,00)
- **Indennità per specifiche responsabilità:** collegata a specifiche mansioni dell'area apicale per il personale non incaricato di EQ, individuato nei responsabili di Unità Operativa, sulla base di un sistema di pesatura delle diverse UO. Per le altre aree, le tipologie di specifiche responsabilità sono individuate in relazione alla conduzione e coordinamento operativo di squadre di lavoratori ed alla responsabilità in ambito di intervento di ogni zona del

servizio di manutenzione strade, relativa alla programmazione delle attività, attivazione del personale, e situazioni di emergenza e pronto intervento. Alle diverse fattispecie sono collegati diversi importi (importo complessivo stimato per il 2023: € 31.500,00)

- **Indennità condizioni di lavoro:** destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori (importo stimato per l'anno 2023: € 10.000,00)
- **Indennità di servizio esterno:** rivolta esclusivamente al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni ed ai relativi rischi biologici e ambientali (importo stimato per l'anno 2023: € 3.000,00)
- **Indennità di reperibilità:** destinata al personale della polizia provinciale e del settore tecnico viabilità (importo stimato per l'anno 2023: € 53.000,00)

Non vengono disposte particolari misure per le altre voci accessorie fisse e continuative quali **l'indennità di comparto** (importo stimato per l'anno 2023: € 78.000,00) e **di coordinamento per la ex cat. VIII** (importo stimato per l'anno 2023: € 3.000,00) in quanto regolate esclusivamente da CCNL o per le **indennità di turno** (importo stimato per l'anno 2023: € 33.000,00), e **maggiorazioni orarie** (importo stimato per l'anno 2023: € 7.000,00), che vengono imputate tra le stime di spesa di parte fissa.

Le risorse di natura variabile vengono destinate ai compensi incentivanti collegati alla valutazione delle prestazioni ed ai risultati raggiunti in termini organizzativi e individuali, in particolare all'**incentivo di performance** annuale (importo stimato per l'anno 2023 € 226.080,02).

La quantificazione della **differenziazione del premio individuale**, ovvero del *bonus* premiale per la performance individuale, di cui all'art. 81, comma 3, del CCNL 2022, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente per un massimo del 5% del personale (importo stimato per l'anno 2023 € 3.000,00).

Inoltre è prevista anche la **produttività di progetto** con cui si intende incentivare la qualità di alcuni servizi, sulla base di specifici progetti speciali, approvati in sede di Peg e -PIAO e relativi per l'anno 2023 a:

- Gestione della sicurezza della rete stradale (importo stimato € 38.000,00);
- Sicurezza dell'infrastruttura informatica (importo stimato € 7.600,00);
- Rendicontazione dei progetti finanziati dal PNRR e dal PNC (importo stimato € 3.400,00);
- Processi innovativi e condivisi anche in forma associata per la gestione delle risorse umane (importo stimato € 2.000,00).

L'incentivo 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.

Infine sono quantificate le risorse destinate ad **incentivi per funzioni tecniche**, pari ad € 117.819,18 e ai **compensi all'avvocatura interna** per gli incassi relativi a sentenze favorevoli all'Ente, pari ad € 23.706,72.

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 (superiore alla previsione dell'art.80 comma 3 del CCNL 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.

Le modalità di effettuazione della progressione economica all'interno delle aree previste dall'ipotesi contrattuale è coerente con il principio di selettività sia nella previsione della misura massima attuabile, sia nei criteri di selezione.

La disciplina prevede infatti che non possa essere assegnata progressione per una quota superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, e lo strumento valutativo è orientato all'apprezzamento delle valutazioni conseguite attribuendo 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, nonche' 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 si è inteso incentivare i dipendenti ad un rinnovato impegno e costante sforzo per il mantenimento e consolidamento delle

modalità operative, dei servizi erogati e dei livelli di qualità raggiunti, in particolare attraverso l'assunzione di nuovi carichi di lavoro dei colleghi cessati e non sostituiti e la disponibilità ad acquisire nuove competenze e a gestire attività e progetti, con assunzione di responsabilità e spirito di appartenenza.

In molti casi la garanzia di una corretta gestione e del mantenimento del controllo di tutte le fasi dei procedimenti, anche non aventi di per sé natura eccezionale, è diventato un significativo valore aggiunto ed elemento performante per gli uffici e il personale assegnato.

Le condizioni di fatto vengono fronteggiate solo ricercando nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e collaborazione tra i vari settori dell'Ente, una continua razionalizzazione di risorse umane e strumentali e, inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

La tenuta interna degli uffici e la resistenza del personale al perdurare di condizioni di eccezionalità e di richieste di particolare flessibilità nelle prestazioni lavorative, continua ad essere l'aspetto più rilevante, insieme all'attenzione dedicata per garantire la qualità dei servizi all'utenza, al fine di assicurarne comunque il livello e l'efficienza, anche in mancanza di sufficienti risorse umane per il ricambio generazionale e il trasferimento delle competenze.

Le misure disposte nella nuova regolamentazione integrativa decentata in merito al salario accessorio supportano le scelte riorganizzative operate sulla struttura amministrativa dell'Ente nel corso del 2023, anche per la necessità di dotarsi di una struttura in grado di adempiere alle nuove funzioni di Provincia a servizio del territorio e di gestire la 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 12 dicembre 2023

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*