



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023
(art. 40, D. Lgs. n. 165/2001)

A seguito delle trattative intervenute tra la Delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, si è addivenuti, in data 7 dicembre 2023, alla sottoscrizione della ipotesi di accordo sui criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 - per l'anno 2023 - del personale dipendente dell'EIC.

Nella medesima riunione, le parti hanno sottoscritto anche il prospetto di destinazione delle risorse del Fondo.

La vigente normativa prevede, in materia di contrattazione, che, una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, deve essere effettuato il controllo da parte del Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40- bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione illustrativa, predisposta dallo scrivente, viene, pertanto, trasmessa al Collegio dei Revisori dell'EIC, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, predisposta dal Dirigente del Settore "Contabile" e dal Responsabile dei Servizi finanziari.

Tali relazioni accompagnano la pre-intesa di accordo per l'anno 2023, al fine di fornire le dovute specificazioni attinenti al percorso ed ai contenuti della contrattazione decentrata anno 2023 e per l'attestazione della compatibilità dei costi e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuale e pluriennali di Bilancio.

Gli atti complessivamente predisposti saranno sottoposti all'approvazione del Comitato Esecutivo, a seguito della quale si procederà alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023.

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	7 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - dr. Giovanni Marcello (Direttore generale) - ing. Francesco Petrosino (Dirigente); - dr. Raffaele Ricciardi (Dirigente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU e organizzazioni territoriali: CGIL, CISL, UIL.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'EIC
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> a) destinazione del fondo risorse stabili e risorse variabili; b) orario di lavoro; c) fondo prestazioni di lavoro straordinario; d) arretrati contrattuali.



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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati approvati il Piano delle Performance ed il Piano degli Obiettivi. I documenti sono contenuti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione CE n. 50 del 23 ottobre 2023, modificativa della deliberazione CE 3 luglio 2023 n. 30.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009. L'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 97/2016, ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (co. 1, lett. c) ed ha disposto che: <i>"1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto"</i> . Il PTPC 2023/2025 è contenuto come allegato e parte integrante del PIAO approvato con deliberazione CE n. 50 del 23 ottobre 2023, modificativa della deliberazione CE 3 luglio 2023 n. 30.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009. Sul sito istituzionale è stata creata un'apposita sezione <i>"Amministrazione Trasparente"</i> , ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n. 33/2013. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009 ed è stata approvata con la deliberazione CE n. 33 del 31 luglio 2023.
In sede di delegazione trattante tra le parti, è stato sottoscritto anche il prospetto di previsione di destinazione delle risorse del fondo per l'anno 2023.		

MODULO N. 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)

1) Illustrazione di quanto disposto dall'Ipotesi di Accordo

L'accordo disciplina i criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.

Di seguito, si illustrano i punti principali disciplinati:

- a) in riferimento alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA), è stata appostata la somma pari al costo delle progressioni orizzontali storiche acquisite dal personale dipendente in servizio nell'anno 2023, comprensive degli incrementi previsti dai CCNL e delle Progressioni



- referite all'anno 2023. Le parti decidono di rinviare ad una successiva valutazione, in sede di definizione del nuovo CCDI 2024/2026, in relazione alle novità intervenute in sede contrattuale.
- b) *indennità di comparto*: le risorse del fondo di parte stabile continuano a finanziare l'indennità di Comparto, ai sensi dell'art. 33, comma 4, lett. b) del CCNL 22 gennaio 2004.
- c) *performance individuale e organizzativa*: con riferimento all'anno 2023, viene confermata la retribuzione della performance individuale e organizzativa, secondo le indicazioni della contrattazione nazionale, sulla base di quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale dell'Ente. Per l'anno 2023, come specificato nella relazione di costituzione del Fondo, è stato individuato un appostamento relativo alla performance per la corresponsione del trattamento accessorio del personale coinvolto, per un importo pari ad € 37.403,26.
- d) *indennità per specifiche responsabilità*: riguardo alle indennità per specifiche responsabilità viene precisato che le medesime sono destinate, secondo i criteri approvati nel CCDI 2019-2021 ed ammontano a € 43.149,96.
- e) *compensi appostati per l'indennità relativa alle condizioni di lavoro*: € 2.410,00.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Determinazione n. 601/2023 - Costituzione del Fondo definitivo risorse stabili contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 - annualità 2023	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
Unico importo consolidato anno 2017 - (art. 67, c.1, CCNL 21.5.2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	154.107,17 €
Art. 79, c. 1, CCNL 2022 (art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	2.745,60 €
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio, risorse non soggette al limite).	2.788,50 €
Maggiori trattamenti economici per incremento stabile delle dotazioni organiche	12.128,81 €
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	6.265,09 €
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	30.083,27 €
TOTALE RISORSE STABILI	208.118,44
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
Conseguimento degli obiettivi dell'ente (art. 79, c. 2, lettera c) CCNL 16.11.2023)	85.000,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D. Lgs. 75/2017)	85.000,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
Incrementi art.79 comma 1 lett. b) anni 2021 e 2022 una tantum	5.577,00
Art.79 comma 3 incremento 0,22% monte salari 2018 (2022 e 2023)	4.363,43
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	9.940,43
Totale Risorse Variabili	94.940,43
TOTALE	303.058,87

Destinazione delle risorse decentrate approvate in sede di Delegazione trattante

Destinazione fondo 2023 di parte stabile	
Totale risorse stabili	208.118,44
Destinazione fondo 2023 di parte variabile	
Specifiche responsabilità	43.149,96
Indennità condizioni di lavoro	2.410,00
Welfare	11.977,21
Performance	37.403,26
Totale risorse variabili	94.940,43



3) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Il CCDI 2019-2021 parte normativa prevede che l'erogazione delle risorse destinate alla premialità avviene secondo il sistema di valutazione dell'Ente. L'attuale sistema di valutazione condiziona l'erogazione dei compensi di premialità alla verifica del livello delle prestazioni rese dal personale secondo criteri predeterminati (tra i quali il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati assegnati dall'Ente).

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

Le progressioni sono attribuite secondo un principio di selettività (50% degli aventi titolo secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e dalla vigente normativa).

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

Lo stanziamento delle somme viene dedicato al raggiungimento di obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance e nel Piano degli Obiettivi contenuti all'interno del PIAO.

La destinazione delle risorse decentrate è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti sono stati correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con obiettivi annualmente determinati;
- l'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale;
- i compensi per la produttività saranno erogati soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti, sulla base degli obiettivi assegnati nel Piano degli Obiettivi ed operativo approvato;
- è vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche e validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione e misurazione adottati ai sensi del citato D. Lgs. n. 150/2009.
- in sede di destinazione delle risorse del Fondo, la quota di risorse stabili che risulterà residua, dopo il finanziamento degli altri istituti previsti ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, potrà essere destinata al finanziamento dei compensi legati all'incentivazione della Performance.

Il Dirigente "Affari Generali"

dr. Raffaele Ricciardi