

Agenzia di Promozione Territoriale-A.P.T.) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021 (personale non dirigente).

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria.

L'art. 40, comma 3-*sexies*, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., dispone che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-*bis*, comma 1, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001.

L'art. 8, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni Locali" del 21.05.2018, dal canto suo, dispone **(1)** che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001; **(2)** che, a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo; **(3)** e che, solo in mancanza di rilievi da parte di tale organo, gli enti possono autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto

Il presente documento, redatto secondo gli schemi predisposti dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25 del 19.07.2012 e successivamente aggiornati, accompagna l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, definito dalla delegazione trattante dell'A.P.T. nella seduta del 22/12/2021 e relativa all'utilizzo, per l'anno 2021, delle risorse decentrate di cui



all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, per la prescritta certificazione di cui al citato art. 8,
comma 6, dello stesso CCNL 21.05.2018.



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	Preintesa 22/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Parte economica 2021 – Parte normativa fino alla stipula del contratto collettivo decentrato normativo integrativo del CCNL 21.05.2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Direttore Generale dell'Agencia (decreto del Presidente della Giunta regionale n. 281 del 22.11.2019)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP CISL/FP UIL/FP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: - RSU: Leonardo Bollettino, Stefania Bruni, Marcella Di Feo - Rappresentanti territoriali CGIL Carmen Sabbatella, CISL Vincenzo Perneti, UIL Giuseppe Verrastro</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'A.P.T. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando e/o distacco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>- Utilizzo, per l'anno 2021, del Fondo delle Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, costituito con la deliberazione del Direttore Generale n. 221 del 14/12/2021</p> <p>- Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizione organizzativa</p> <p>- Fasce temporali di flessibilità ulteriori rispetto a quelle già adottate dall'A.P.T.</p>
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Si è in attesa della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agencia



	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Rilievi del Collegio dei Revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della <i>Performance</i> 2021-2023, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 (v. deliberazioni del Direttore Generale n. 58 del 30/03/2021 e n. 146 del 30.09.2021)
E' stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-2023 (con la prescritta Sezione sulla Trasparenza) previsto dall'art. 1, comma 8, Legge n. 190/2012 (v. deliberazione del Direttore Generale n. 57 del 31/03/2021)		
Sono stati assolti, per quanto di competenza, gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 8, del D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. (a seguito dell'abrogazione dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009)		
La Relazione sulla <i>Performance</i> 2020 è in corso di validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. 150/2009		



Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo e all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili

A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo

Artt. 1 e 2 - Nella riunione del 22/12/2021 le parti hanno concordato di rinviare al 2022 la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo normativo dell'Agenzia, soprattutto in considerazione dell'imminenza del nuovo contratto nazionale delle Autonomie Locali 2019/2021. Di conseguenza, nelle more della stipula del contratto integrativo normativo di cui sopra, le parti hanno deciso di procedere alla stipula di un contratto collettivo decentrato integrativo avente ad oggetto: (1) la definizione, per l'anno 2021, dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 68 dello stesso C.C.N.L.; (2) la specificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del C.C.N.L. del 21.05.2018, dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizione organizzativa; (3) la definizione, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. del 21.05.2018 e della normativa emergenziale in materia di COVID-19, di fasce temporali di flessibilità ulteriori rispetto a quelle già adottate dall'A.P.T. Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal C.C.D.I. 2021 le parti hanno rinviato al C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 e a quelli precedenti per le parti ancora in vigore, nonché alle disposizioni dei C.C.D.I. 2018 e 2019 (in materia di missioni, buoni pasto, etc.) in quanto compatibili. Hanno conseguentemente stabilito che il C.C.D.I. 2021 conserva la sua efficacia, per la parte economica, per l'anno 2021, e, per la parte normativa, fino alla stipula del contratto integrativo normativo.

Artt. 3 e 4 - All'esito della ricognizione delle risorse disponibili (art. 3), le parti hanno concordato le modalità di utilizzo delle stesse (art. 4), che hanno poi



analiticamente illustrato negli **artt. 5-9**, dando atto del rispetto delle disposizioni contrattuali di riferimento [progressioni economiche orizzontali (art. 5); indennità specifiche responsabilità (art. 6); indennità condizioni di lavoro (art. 7); premi correlati alla *performance* organizzativa ed individuale (art. 8); differenziale del premio individuale (art. 9)].

Art. 10 - Le parti hanno confermato la misura massima della retribuzione di risultato da corrispondere ai dipendenti titolari di incarichi di posizione organizzativa e ne hanno specificato i criteri per l'attribuzione all'esito del processo di valutazione e misurazione della *performance* 2021 secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato dall'Agenzia.

Art. 11 - In considerazione del permanere dell'emergenza sanitaria, le parti hanno, infine, concordato di confermare le fasce temporali di flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, di cui al CCDI 2020.



B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021

L'utilizzo, ai sensi dell'art. 68 del C.C.N.L. 2018, delle risorse del Fondo 2021, definito all'art. 3 dell'ipotesi di C.C.D.I. 2021, è quello riportato nella tabella che segue

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2021 (ART. 68 CCNL 21.05.2088)	
RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (ART. 68, COMMA 1, CCNL 2018)	IMPORTO
- Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) (art. 68, comma 1, del CCNL 2018)	€ 40.713,15
- Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004)	€ 8.244,60
TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	€ 48.957,75
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (ART. 68, COMMA 2, CCNL 2018)	IMPORTO
- Progressioni economiche orizzontali annualità 2020 (art. 16 del CCNL 2018)	€ 7.828,76
- Indennità di specifica responsabilità (art 70- <i>quinquies</i> CCNL 2018)	€ 27.311,46
- Indennità condizioni di lavoro (art. 70- <i>bis</i> , CCNL 14.09.2000)	€ 10.748,00
- Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale (artt. 68, comma 2, lettere a) e b) e art. 69, CCNL 2018), di cui:	€ 96.423,00
- premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 2018)	€ 57.854,00
- premi correlati alla <i>performance</i> individuale (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 2018)	€ 30.855,00
- differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	€ 7.714,00
SOMME ANCORA DA IMPIEGARE	€ 16.902,03
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	€ 159.213,25
TOTALE RISORSE DECENTRATE 2021	€ 208.171,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Non vi sono effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la *performance* individuale ed organizzativa



Le previsioni sono coerenti con le disposizioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità. L'attribuzione dei premi correlati alla *performance* organizzativa ed individuale, infatti, è subordinata all'esito del processo di misurazione e valutazione della *performance* dell'Agenzia per l'anno 2021, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 74 dell'11.05.2020, revisionato a seguito di alcune specificazione con delibera del Direttore Generale n. 216 del 7/12/2021.

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

Le risorse destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali sono state quantificate in misura corrispondente alla spesa necessaria per l'attribuzione della nuova posizione economica al 100% degli aventi diritto al 31.12.2020, sebbene la progressione verrà riconosciuta solo al 50% degli aventi diritto. Le progressioni saranno attribuite, con decorrenza dal 01.01.2021, in base agli stessi criteri definiti nel C.C.D.I. 2018 e utilizzati per le progressioni 2018 e 2019 e, quindi, sulla base delle risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio precedente, tenendo conto anche dell'esperienza professionale maturata e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

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

La pre-intesa di contratto integrativo, definita dalla delegazione trattante del 22/12/2021, interviene alla fine di un anno particolarmente impegnativo per personale dell'Agenzia, che a seguito della riapertura delle attività turistiche ha dovuto affrontare una situazione inedita, connessa al rilancio e al riposizionamento della Basilicata turistica. Sebbene sia ancora troppo presto per una valutazione puntuale in termini di recupero/crescita del turismo in Basilicata, i segnali che si colgono sono molto lusinghieri.



Attraverso la sottoscrizione del presente contratto integrativo, quindi, e soprattutto attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate secondo le modalità nello stesso previste, ci si attende di giungere ad miglioramento ulteriore della *performance* dell'Agenzia, a partire dal pieno raggiungimento degli obiettivi definiti per il 2021 nel Piano della *performance* 2021-2023.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
(Dott. Giuseppe Peluso)

