

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE DELLA DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI RUOLI PROFESSIONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL 19 DICEMBRE 2022**

Facendo seguito alla ipotesi di accordo in epigrafe, ipotesi concordata dalla Direzione Aziendale con le Rappresentanze Sindacali della Dirigenza Funzioni Locali TPA, in occasione dell'incontro tenutosi in data 19 dicembre 2022, come da documentazione allegata, si produce di seguito una relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico finanziaria di riferimento.

Si premette che sulla ipotesi di accordo, come da allegata documentazione, si sono registrate le adesioni di CGIL, UIL, FEDIR.

#### **ART. 3 DETERMINAZIONE DEI FONDI AZIENDALI**

All'art 3 le parti hanno provveduto al riepilogo delle dotazioni fondi contrattuali relative al biennio 2021 2022 che sono state oggetto delle deliberazioni nr 650/2021 e nr 949/2022, rinviando alla documentazione allegata per il dettaglio delle risorse a disposizione.

I fondi sono confermati nelle dotazioni storiche, non trovando applicazione l' art 11 DL 35 2019 (cd decreto calabria) per quando relativo al personale della dirigenza PTA non registrandosi incremento medio del personale in servizio nell' anno 2021 rispetto a quello in servizio al 31.12.2018.

#### **ART. 4 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO e DIFFERENZIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

#### **ART. 5 DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Con gli artt. 4 - 5, le parti hanno provveduto alla regolamentazione della retribuzione di risultato.

In larga misura si è trattato di confermare il dettato degli accordi già assunti in materia per la dirigenza dei ruoli SPTA (non medica) sottoscritti in via definitiva nell'anno 2018, con alcuni adattamenti legati alla attuazione del CCNL del 17 dicembre 2020.

Dagli accordi pregressi è stato recuperato l'impianto di correlazione calibrata dei premi alle valutazioni di performance organizzativa ed individuale diversificate in base ai ruoli ed incarichi dei dirigenti.

E' stato fissato il limite minimo di destinazione delle risorse dei fondi risultato alla valutazione della performance organizzativa ed individuale nei limite del 70% come previsto dal CCNL di categoria.

Sono state precisate le condizioni minime e massime di correlazione tra valutazione e premialità e sono state introdotte specifiche regolamentazioni sul sistema degli acconti (destinatari, condizioni di erogazione, gestione assenze etc).

#### **ART. 6 CRITERI PER INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Con l' articolo in questione le parti hanno inteso destinare una quota delle risorse del fondo di risultato per la valorizzazione dei contributi resi sia nell' ambito di speciali progettazioni aziendali sia per la valorizzazione dello svolgimento di particolari funzioni o incarichi aggiuntivi individuali, recuperando previsioni già esistenti nel previgente accordo della dirigenza SPTA.

#### **ART. 7 DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ( art. 30 CCNL 2016/2019)**

Le parti danno attuazione alle nuove previsioni del CCNL relative alla destinazione di quote premiali integrative per valorizzare le eccellenze individuali registrate attraverso il sistema di valutazione aziendale, individuando la quota di risorse da destinare all'interno del fondo di risultato e la regolamentazione per l'individuazione dei beneficiari.

Si prevede altresì di collegare la premialità alla valutazione di risultato aziendale attraverso la programmazione di budget delle unità organizzative.

#### **ART. 8 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI (Art. 66, lett. h CCNL)**

Le parti fanno rinvio alla regolamentazione aziendale già adottata per l' istituto in questione.

#### **ART. 9 INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ( art. 66, comma 1 lett. i)).**

Con l'articolo in questione le parti hanno regolamentato la fattispecie degli incarichi di sostituzione a vario titolo fissando gli importi della premialità correlata.

#### **ART. 10 DESTINAZIONE RISORSE FONDI CONTRATTUALI ( art. 66 comma 1 lett.a))**

**Art. 11 DEFINIZIONE DEL CRITERIO DI RIPARTO TRA LE VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE Dei FONDI ART. 90 E ART 91.**



Con gli articoli richiamati le parti hanno provveduto alla ricognizione delle risorse dei fondi contrattuali a disposizione provvedendo alla relativa destinazione agli istituti.

In particolare, l' accordo prevede di destinare maggiori risorse per lo sviluppo degli incarichi, sia per garantire la necessaria copertura alla messa a regime della nuova articolazione organizzativa funzionale (strutture complesse e semplici) sia per l' adeguamento della graduazione delle funzioni, anche in funzione dello sviluppo delle carriere professionali.

Inoltre le parti hanno definito la quota da riservare e rendere indisponibile per garantire, in via cautelare, la copertura degli incarichi conservati e non retribuiti al personale con incarichi direzionali extracontrattuali.

Le coperture sopra richiamate comportano una spesa aggiuntiva rispetto alla dotazione del fondo di posizione come di seguito indicata:

- 🏢 per € 70.407,38 a decorrere dal 1.1.2022 per l' applicazione della nuova graduazione delle funzioni degli incarichi professionali;
- 🏢 per € 166.575,38 a decorrere dal 1.1.2023 per l'applicazione della nuova graduazione delle funzioni delle strutture complesse e semplici e per l' affidamento dei relativi incarichi vacanti previsti dalla nuova articolazione aziendale.

Dalle premesse come sopra concordate, discende l'accordo per lo spostamento delle corrispondenti quote dal fondo art 91 "retribuzione di risultato ed altre retribuzioni accessorie" al fondo art 90 "retribuzione di posizione", secondo gli importi e le decorrenze sopraindicate, il tutto in applicazione dell' art 91, comma 10 del CCNL 2020.

#### **ART. 11 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA (art. 66 comma 1 lett. g)).**

Con il presente articolo le parti hanno concordato una norma di generale di salvaguardia retributiva in caso di affidamento di incarico di graduazione e valorizzazione inferiore non determinato da valutazione negativa.

#### **ART. 12 CONTINGENTI DI PERSONALE - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN OCCASIONE DI SCIOPERO (Art. 66, lett. f CCNL)**

Con il presente articolo le parti hanno concordato i contingenti di Dirigenti PTA esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili nei servizi interessati.