

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. **Relazione illustrativa**

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

<p>Data di sottoscrizione</p>	<p>Preintesa 12/10/2023 CCDI 2023 - 2025 - Utilizzo fondo risorse decentrate 2023 13/11/2023</p>
<p>Periodo temporale di vigenza</p>	<p>Anno 2023</p>
<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica: Presidente: Roberto Dasso – Commissario Straordinario Componenti: Massimo Aramini – Dirigente Angela Catania – Funzionario Servizio Tiziana Basso – Funzionario Servizio</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL RSA</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale non dirigente</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Disposizioni generali, trattamento economico del personale, disposizioni applicabili per il triennio 2023/2025 e destinazione risorse decentrate 2023 Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023: - Salario accessorio di parte stabile; - Salario accessorio di parte variabile;</p>

spetto 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 in data 31/10/23
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto del Direttore Generale 02/02/2023, n. 30 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
		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 decreto del Direttore Generale 02/02/2023, n. 30 avente ad oggetto "Piano integrato di attività ed organizzazione 2023 - 2025"
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si.		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance dell'anno 2022 è stata validata dal NIV in data 23/07/2023	
Eventuali osservazioni:		

Modulo 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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo

Per quanto riguarda la parte normativa si richiama integralmente il CCNL 16/11/2022 con le specificazioni adottate a seguito di intesa con le organizzazioni sindacali tra cui in particolare:

La previsione di progressioni economiche all'interno delle aree in base ai seguenti requisiti: non aver beneficiato di alcuna progressione economica all'interno dell'area di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio della procedura di selezione, la presenza di almeno tre valutazioni e l'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa irrogate nell'ultimo biennio.

I differenziali stipendiali vengono attribuiti in base ai seguenti criteri: per l'area dei funzionari e degli istruttori: 40% media delle ultime tre valutazioni con punteggio superiore a 80/100, 40% anzianità nella ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito, 20% titoli culturali e professionali. Per l'area degli operatori e degli operatori esperti: 55% media delle ultime tre valutazioni con punteggio superiore a 80/100, 40% anzianità nella ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito, 5% titolo di studio superiore rispetto a quello utile per l'accesso dall'esterno all'area di riferimento.

La possibilità di espletare due procedure di progressione tra le aree: procedura a regime comparativa e procedura transitoria valutativa.

E' stato disposto l'utilizzo delle risorse decentrate 2023 così come indicato al punto B).

Viene determinata in € 11.000 la quota da destinare a nuove progressioni nella misura del 50% per categoria degli aventi diritto con tre anni di anzianità nella categoria economica o area di godimento alla data del 1° gennaio 2023.

E' inoltre previsto una diminuzione delle risorse destinate ai premi di performance organizzativa e individuale rilevando una diminuzione di € 15.518,17 delle risorse erogate nell'anno 2022 per il medesimo istituto in quanto l'art. 79, comma 1bis, CCNL 16.11.2022 prevede che nella parte stabile del fondo confluisce la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.

Relativamente all'area Posizioni organizzative viene destinato alla retribuzione di risultato degli incaricati di Elevate Qualificazioni, una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato rapportate al valore della Posizione organizzativa e alla valutazione riportata in base al Sistema di Valutazione.

Viene aumentato, rispetto al ccdi 2019 – 2021, l'importo destinato all'indennità condizioni di lavoro nei limiti dei 15 euro previsti dal CCNL.

L'importo del Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è stabilito in € 14.000,00.

Il contratto contiene i seguenti allegati:

ALLEGATO A - Fondo risorse decentrate anno 2023

ALLEGATO B – Prospetto requisiti e punteggi per progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza

ALLEGATO C – Punteggi titoli di studio per progressioni economiche suddivisi per area di appartenenza

ALLEGATO D – Piano del lavoro agile

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto previsto dal CCDI sottoscritto per il triennio 2023 – 2025 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	267.921,56
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	100.454,71
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. b) – nuove progressioni economiche orizzontali	11.000,00
CCNL 16/11/2022 Art. 30 – indennità di turno	19.000,00
CCNL 21/05/2018 Art. 24 – indennità di reperibilità	5.000,00
CCNL 16/11/2022 Art. 80 c.2 lett c) – indennità per condizioni di lavoro	20.000,00
CCNL 16/11/2022 Art. 84 – indennità per specifiche responsabilità	61.000,00
CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	25.075,49

CCNL 06/07/1995 Art. 37 comma 4	
CCNL 21/05/2018 Art. 68, comma 2, lett. g) Incentivi funzioni tecniche	40.000,00
Totale	549.451,76

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Agli istituti contrattuali concernenti il riconoscimento e la retribuzione della performance individuale e organizzativa si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con decreto del Direttore generale 31 dicembre 2020, n. 541.

All'articolo 8 – Premio per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi è stato definito il criterio per la differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022.

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

L'attribuzione di nuove progressioni economiche è disciplinata all'art. 7 del CCDI sottoscritto per il triennio 2013 – 2025 ed è rivolta ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali acquisite e ai risultati individuali rilevati.

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

Così come previsto nel piano della Performance, inserito all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 approvato con decreto del Direttore Generale 02/02/2023, n. 30, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Gli strumenti di incentivazione previsti nel sistema di valutazione perseguono il miglioramento della qualità delle attività e dei servizi offerti, nonché lo sviluppo professionale del personale.

Gli obiettivi strategici previsti per l'anno 2023 dal quale derivano gli obiettivi operativi rivolti al personale dell'Agenzia sono:

1. Adeguamento antincendio delle residenze universitarie di grandi dimensioni: Asiago, Gastaldi, San Nicola, Garibaldi:

- Presentazione pratiche di SCIA per rinnovo e/o esame progetto presso Comando VVF di Genova ai fini antincendio delle n.4 residenze universitarie con numero p.a. \geq 100.
- Fase attuativa delle "DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE/AMMINISTRATIVE DI CUI ALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016" – prot.n. 5774 del 14.07.2022, approvate con Decreto n.219 del 18.07.2022

2. Realizzazione di processi di innovazione, prodotti digitali:

- Dematerializzazione domanda del servizio di ristorazione a tariffa agevolata per studenti in mobilità internazionale e altri
- Avviamento applicazione sistema di pagamenti PagoPA per gli incassi dell'Agenzia.
- Aggiornamento inventari contabili informatizzati beni strumentali in uso presso diverse Residenze Studentesche
- Adozione domanda on line per richiesta di posto alloggio ARTE
- Adozione di un sistema informatizzato di gestione della procedura delle revoche dei benefici.
- Predisposizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a seguito della sottoscrizione del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021
- Revisione dell'Ordinamento Professionale dei dipendenti di ALiSEO come previsto dal CCNL del personale delle funzioni locali per il triennio 2019/2021
- Carta dei Servizi di ALiSEO
- Aggiornamento Disposizioni sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Aliseo
- Applicazione ed implementazione del sistema pagamenti PAGOPA nei confronti dei soggetti privati/utenti in rapporto con ALiSEO
- Inventario beni mobili ALiSEO
- Verifiche di sicurezza e Cybersecurity Assessment
- Formazione personale Aliseo su Cybersecurity Awareness

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
dot. Roberto Dasso