



PROVINCIA DI CHIETI

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DI PARTE NORMATIVA IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SOTTOSCRITTO IL 21.5.2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO- FINANZIARIA

(Articolo 40 –comma 3 –sexies, Decreto Legislativo n. 165/2011; Circolare RGS n.25 del 19 luglio 2012)

PREMESSA

In data 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Personale delle Funzioni Locali, il quale tra l'altro al Titolo II disciplina le relazioni sindacali e in particolare, agli artt. 4 e 5, rispettivamente le materie oggetto di informazione e di confronto, mentre all'art. 7, sono disciplinati i soggetti e le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa di Ente.

In base alle nuove norme, dunque, questa Provincia ha proceduto, con decreto presidenziale n. 79 del 12.6.2018, alla nomina della delegazione trattante di Parte pubblica, individuandola nella persona del Segretario Generale, che la presiede, e nei Dirigenti dei Settori.

Con le note n. 13013 del 20.6.2018 e n. 13558 del 27.6.2018 sono state convocate le delegazioni trattanti per l'Organizzazione e Programmazione dei lavori per avvio del negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 7 del nuovo CCNL 21.5.2018.

La contrattazione decentrata di parte normativa per il rinnovo del CCDI è stata conclusa in data 6.12.2018 con la sigla dell'ipotesi del nuovo CCDI di parte normativa che di seguito si illustra. La predetta ipotesi, tuttavia, per alcuni istituti rinvia a successivi accordi specifici.

Nelle more della compiuta rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti hanno concordato, all'art. 3-comma 2- di ritenere valido quanto già pattuito tra le parti fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In tale ambito è stato confermato anche quanto concordato attraverso l'Accordo transitorio siglato in data 12.9.2018, nelle more della compiuta nuova disciplina degli istituti nello stesso previsti.

A. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione a tali utilizzi e all'erogazione delle risorse premiali.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione/conclusione contrattazione	L'ipotesi di contratto decentrato integrativo, concernente la parte normativa in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 21.5.2018, è stata siglata in data 6.12.2018. A seguito del Parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sarà sottoscritto definitivamente
Periodo temporale di vigenza	La tornata di contrattazione integrativa è quella riferita al triennio decorrente dalla sua sottoscrizione, conservando, tuttavia efficacia fino alla stipula di un nuovo CCDI normativo

Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dell'Ente Componenti: Tutti i dirigenti (v. Decreto Presidenziale n. 79 del 12.6.2018)</p> <p>Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU; FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto decentrato integrativo di parte normativa (descrizione sintetica)		<p>La contrattazione decentrata integrativa disciplina le materie di cui all'art. 7- comma 4- del CCNL 21.5.2018, rinviando, comunque, anche a tavoli specifici per alcuni istituti.</p> <p>In particolare il CCDI, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 6.12.2018, tratta tra l'altro le seguenti materie:</p> <p>Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate; Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche orizzontali; Le indennità Condizioni di lavoro, Specifiche responsabilità; Reperibilità; Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi; Contingente tempo parziale; Misure per la sicurezza sui luoghi di lavoro; Banca delle ore e Flessibilità orario di lavoro Orario di lavoro e orario multi periodale e Lavoro straordinario; Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. Turnazione Indennità del personale di Polizia Provinciale Proventi delle violazioni del Codice della Strada</p>
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione (positiva) in data _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	L'Organo di controllo interno _____ (non ha effettuato rilievi)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con riferimento al triennio 2018/2020, il Bilancio triennale di previsione è stato approvato con delibera consiliare n. 23 dell'25.6.2018, unitamente al DUP. Il Piano delle Performance e degli è stato adottato con decreto presidenziale n. 95 del 12.7.2018, di approvazione del PEG e nell'ambito del quale sono stati fissati anche gli obiettivi di Performance.</p> <p>E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con riferimento al triennio 2018-2020, il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11 - comma 2 - del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato con Decreto presidenziale n. 19/2018.</p>

	<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art.11 - comma 5 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto attraverso l'istituzione di una casella di posta certificata: protocollo@pec.provincia.chieti.it, il cui indirizzo è stato pubblicato nella <i>home page</i> del sito, nel link Contatti;</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 - comma 8 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito, del sito web della Provincia.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il processo di valutazione individuale e gestionale relativo all'anno 2018 sarà concluso nel 2019.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>La Provincia di Chieti ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(C.U.G), previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011. Il CUG è stato nominato con atto dirigenziale n. 768 del 25.10.2016.</p>	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente relazione concerne il CCDI di parte normativa per il triennio decorrente dalla data della sua sottoscrizione.

Il Contratto disciplina gli istituti che il Contratto Collettivo Nazionale, all'art. 7, rinvia alla contrattazione decentrata.

In particolare, le Parti, con l'art. 4, hanno condiviso i seguenti principi ai fini dell'impostazione del Contratto:

- Assicurare che una quota prevalente di risorse sia destinata a garantire adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, così come rilevata dal sistema di gestione del "Ciclo della Performance organizzativa ed individuale", nel rispetto del principio contenuto nell'art 40, comma 3 bis, del D.Lgs 165/01;
- Assicurare un giusto indennizzo, attraverso le nuove disposizioni contrattuali, alle categorie di lavoratori più disagiati anche in funzione del rischio identificato in sede di redazione DVR (conduttori di macchine operatrici complesse, operai,.....);
- Valorizzazione dei collaboratori, non incaricati di Posizione Organizzativa, cui sono assegnate delle responsabilità di procedimento complesse attraverso l'indennità di specifiche responsabilità o indennità di funzione per l'area di vigilanza;
- Attivazione di percorsi di Progressione orizzontale su almeno un triennio, con l'attenzione di non consolidare – a regime nel triennio - oltre il 55% l'incidenza della spesa per le PEO sul totale delle Risorse Decentrate Stabili.

All'art. 5 e 6, il Contratto decentrato fissa i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, nella sua duplice accezione di Performance Organizzativa e di Performance Individuale (anche con la differenziazione), fermo restando che la performance individuale alla quale è collegata l'attribuzione del premio corrispondente, deriva dalla valutazione effettuata sulla base del Sistema di Valutazione della Performance, che attualmente è quello approvato con deliberazione di Giunta n. 137 del 17 luglio 2014.

In relazione a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, il Contratto decentrato, all'art. 7, disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), richiamando la normativa di dettaglio contenuta nell'allegato "A" allo stesso contratto decentrato. La norma contrattuale, nel ribadire che il riconoscimento della PEO deve avvenire in maniera selettiva e tende a premiare il merito protratto nel tempo, ad una quota limitata di beneficiari su base annua, precisa che possono essere attribuite in una quota tale che il fondo PEO non incida annualmente (triennio 2018-2020) più del 55% del totale delle Risorse Stabili. La percentuale di beneficiari per categoria è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata di parte economica per la destinazione delle risorse del Fondo dell'anno, per cui già per il 2018 la percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata economica.

Per quanto concerne la decorrenza delle nuove PEO, in sede di prima applicazione, il contratto la fissa al primo giorno del mese in cui è siglata l'ipotesi di CCDI normativo, ossia al 1°.12.2018, essendo stata l'ipotesi contrattuale in esame siglata in data 6.12.2018. A regime, l'attribuzione della nuova posizione economica ha

effetto dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico annuale in cui si decide di finanziare l'istituto;

Con riferimento all'istituto PEO, la Parte Pubblica ha posto massima attenzione alla valorizzazione del merito del dipendente, per cui tale componente rappresenta certamente, nell'ambito dei criteri individuati dalla contrattazione decentrata, quella per la quale è prevista una valorizzazione nettamente maggioritaria rispetto agli altri due criteri dell'esperienza nella professionalità e del bagaglio formativo del lavoratore. La procedura selettiva prefigurata dal Contratto, infatti, si basa su tre criteri: Merito da risultanze performance, a cui è attribuito un punteggio massimo di 65/100, nettamente superiore rispetto agli altri due criteri; Esperienza Maturata, per il quale è previsto un punteggio massimo di 22/100; Processi formativi certificati, con un punteggio di 3/100.

Per quanto concerne le varie indennità collegate alle condizioni lavorative del personale (ivi compresa la Polizia Provinciale) e alle responsabilità, per esse il Contratto decentrato, pur fissando i criteri generali, rinvia comunque a tavoli tecnici specifici in cui vengano esaminati i diversi aspetti lavorativi rilevanti e vengano disciplinati circostanziatamente gli istituti e parametrati anche gli importi delle relative indennità, fermi restando comunque i valori fissati dal Contratto Nazionale. Naturalmente, solo dopo aver disciplinato compiutamente i singoli istituti, sarà possibile valutare e prevedere l'entità del rispettivo finanziamento attraverso il Fondo annuale delle risorse decentrate, al quale sostanzialmente è rinviata l'attuazione.

Ulteriore particolare attenzione il Contratto decentrato ha posto sulla definizione del meccanismo di correlazione tra la Retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge dalle medesime percepite. In tale ambito, l'art. 11 del CCDI prevede un sistema che tende alla riduzione della retribuzione di risultato attraverso una formula di calcolo specifica, in rapporto agli ulteriori compensi percepiti dalla P.O. nell'anno di riferimento.

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

Gli istituti previsti nel presente contratto integrativo, dunque, perseguono la meritocrazia e la premialità, nelle more della completa attuazione delle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009.

Improntato totalmente al criterio della premialità è l'istituto dei premi correlati alla performance, in quanto i criteri contenuti negli artt. 5 e 6 del CCDI ne prevedono il diretto collegamento con la valutazione fatta in base al Sistema di Valutazione della performance, tenuto conto dei risultati da conseguire e da prevedere nel Sistema di Gestione del Ciclo della Performance.

Inoltre, improntata alla premialità e alla meritocrazia è la procedura definita per l'attribuzione della progressione economica orizzontale. Viene, infatti, configurata una vera e propria selezione, la previsione di veri e propri criteri di ammissione alla singola selezione e con l'attribuzione di un punteggio a ciascuno dei dipendenti sulla base dei criteri fissati nel contratto stesso; viene previsto, quindi, che, sulla base dei punteggi, venga formata una vera e propria graduatoria generale di Ente e per singola categoria, avente validità per il solo anno di riferimento; rispetto alla singola graduatoria, la nuova PEO viene attribuita secondo l'ordine di merito, a partire da coloro che si sono collocati nelle prime posizioni della stessa. Alla singola graduatoria, comunque, si attinge per il numero di unità lavorative corrispondenti alla percentuale stabilita annualmente in sede di Contratto decentrato annuale di parte economica e attraverso il quale viene finanziato l'istituto.

In linea con il criterio di selettività dell'istituto delle PEO, è anche la previsione di una quota massima di fondo utilizzabile a tal fine, tale da non superare il 55% delle risorse decentrate stabili del Fondo, nel corso del triennio di validità del Contratto decentrato.

Anche le indennità per specifiche responsabilità rispondono a criteri di meritocrazia e premialità, in quanto se ne prevede il collegamento al conferimento di particolari incarichi di responsabilità di procedimenti amministrativi complessi, al coordinamento di altre unità lavorative o gruppi di lavoro trasversali, come conferiti attraverso atti formali. Pertanto, tali indennità sono collegate al concreto svolgimento delle attività connesse alla effettiva assunzione di responsabilità di una certa rilevanza. E' riservata tuttavia a uno specifico tavolo tecnico, la definizione dei criteri di parametrizzazione delle nuove indennità.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si tende ad ottenere un maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi di performance, in linea con gli strumenti di programmazione gestionale, legando alla qualità della prestazione e alla performance individuale e organizzativa, il riconoscimento di compensi di natura accessoria; il tutto, naturalmente, al fine del miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, della flessibilità organizzativa, della innovazione e dell'efficienza dei servizi resi sul territorio.

Chieti, _____

IL DIRIGENTE SETTORE N. 1
(Ing. Giancarlo MOCA)