



PROVINCIA DI CHIETI

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(Articolo40 –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 di lavoro del personale delle Funzioni Locali, il quale agli artt. 67 e seguenti ha fissato nuove disposizioni per la costituzione e per l'utilizzo delle Risorse decentrate.

Per quanto concerne la costituzione del Fondo delle risorse decentrate l'art. 67- al comma 1- disgiunge dal Fondo stesso la quota relativa alla Retribuzione di Posizione e alla Retribuzione di Risultato del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa; quota che va a formare un budget di bilancio specifico per tali figure organizzative. Per quanto concerne il Fondo Risorse Decentrate, la norma ne disciplina puntualmente le voci costitutive e quelle di utilizzo.

In attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale, in data 6.12.2018, le Parti Pubblica e Sindacale hanno siglato l'Ipotesi del nuovo CCDI di parte normativa.

Il Fondo delle risorse decentrate per il 2018 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1015 del 15.11.2018.

In relazione a tale nuova disciplina, dunque, e tenuto conto del Fondo come sopra determinato, è stata siglata, nella stessa data, anche l'Ipotesi di CCDI economico per la destinazione delle Risorse decentrate del Fondo 2018.

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 il contenuto del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; fissa i criteri per le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione a tali utilizzi e all'erogazione delle risorse premiali. La costituzione definitiva del Fondo 2018 naturalmente ha tenuto conto della disposizione introdotta dall'art. 23 del D.L.vo n. 75/2017, il quale al comma 2 ha, tra l'altro, abolito l'art. 1- comma 236- della legge n. 208/2015, per cui non è stata più effettuata la decurtazione prevista da tale ultima norma. Tuttavia, in tale ambito, pur non tenendosi conto delle cessazioni per pensionamenti/mobilità normali, si è necessariamente tenuto conto delle cessazioni, con trasferimento alla Regione, del personale del Mercato del Lavoro concretizzatesi a decorrere dal 1°.7.2018, per trasferimento di funzioni e, dunque, in base alla legge n. 56/2014.

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	L'ipotesi di contratto integrativo, concernente i criteri per la
------------------------------------	--

contrattazione		destinazione del fondo 2018, è stato siglato 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 economica è quella riferita all'anno 2018.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dell'Ente Componenti: Tutti i dirigenti (v. Decreto Presidenziale n.79/2018) Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU; FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		La contrattazione decentrata integrativa definisce l'ammontare dei fondi previsti dall'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018 . Fissa, pertanto, i criteri per la destinazione delle risorse che compongono il fondo anno 2018 alla remunerazione dei vari istituti contrattuali. Il tutto, naturalmente, tenuto conto del fatto che, a fine esercizio finanziario 2018, la maggior parte delle risorse del fondo sono state spese per gli istituti ricorrenti, secondo l'impostazione già in essere sulla base della contrattazione precedente.
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione 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	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.
		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.
		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; 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.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
 Il processo di valutazione individuale e gestionale relativo all'anno 2018 sarà concluso nel 2019.

Eventuali osservazioni

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.

**Modulo 2
 Illustrazione dell'articolato del contratto**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente relazione si riferisce alla destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018, costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018, dando atto che, trovandosi oramai l'esercizio 2018 a consuntivo, risulta che la spesa effettiva già sostenuta e che si presume ancora da sostenere per il corrente anno sul Fondo risorse decentrate, per i vari istituti, ammonta a circa € 730.877,40; per cui rimane da destinare un importo di circa € 336.152,55.

A tal proposito le parti, nella seduta del 6.12.2018, dopo aver dato atto della sigla nella stessa data del CCDI normativo attuativo del CCNL 21.5.2018, hanno concordato di stabilire:

- per le risorse del Fondo 2018 ancora da destinare, che una quota delle risorse stabili venga utilizzata per l'attuazione dell'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali, con l'attribuzione delle nuove posizioni economiche al 40% della dotazione organica del personale delle singole categorie (A- B- B3- C- D- D3 ad esaurimento) fermo restando che nel triennio 2018/2020 la spesa per le PEO non potrà superare annualmente il 55% delle Risorse stabili; in sede di prima applicazione, le nuove PEO decorrono dal primo del mese di sottoscrizione della presente ipotesi di CCDI.
- la restante quota delle risorse del Fondo 2018 per gli istituti di premialità e sulla base del sistema di valutazione attualmente vigenti.
- ulteriori risorse che residuino dopo i pagamenti definitivi dei diversi istituti del Fondo 2018, rimarranno destinati al Fondo stesso e confluiranno agli istituti di premialità.

Resta fermo che anche per il 2018, il Fondo non può superare quello del 2016, ovviamente, per le Province, depurato della quota corrispondente alle cessazioni di personale transitato ad altri Enti unitamente alle funzioni, nel rispetto della normativa di cui alla legge n. 56/2014, ossia del personale operante sulle funzioni Mercato del lavoro che dal 1°7.2018 è stato definitivamente trasferito alla Regione Abruzzo..

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo, tenuto conto essenzialmente della spesa effettiva già sostenuta e quella necessariamente da sostenere nel 2018 per i diversi istituti in essere, nonché tenendo conto del fatto che, nelle more della compiuta rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti hanno concordato, all'art. 3-comma 2- del CCDI normativo, 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. Rimangono, pertanto, tuttora vigenti gli istituti in essere secondo la precedente disciplina contrattuale e non ancora compiutamente disciplinati attraverso la nuova Contrattazione decentrata integrativa attuativa del CCNL 21.5.2018:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a)- CCNL 1.4.1999 – Art. 8 CCDI del 14.5.2013 produttività	237.521,01
Art. 16 e art. 68- comma 2, lett. j- CCNL 21.5.2018 Art. 7 CCDI 6.12.2018 - progressioni economiche orizzontali	486.235,62

Art. 17- comma 2, lett. d) – CCNL 1.4.1999 Artt. 12, 13, 15, 16, 17 CCDI 14.5.2013 Accordo transitorio 12.9.2018 Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	40.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – CCNL 1.4.1999 Art. 14 CCDI 14.5.2013 indennità di disagio	4.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – CCNL 1.4.1999 Art. 18 CCDI 14.5.2013 indennità per specifiche responsabilità	116.585,93
Art. 17, comma 2, lett. g) - correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) – CCNL 1.4.1999 Art. 19 CCDI 14.5.2013 compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (progettazione, funzioni tecniche, attività di avvocatura e patrocinio legale in giudizio, ecc.)	98.671,07
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Art. 68- comma 1- CCNL 21.5.2018 indennità di comparto	70.571,81
Altri istituti non compresi fra i precedenti: - Onere derivante dall'applicazione dell'art.7 - commi 3, 4 e 7- del C.C.N.L. 31.3.1999 (€ 11.120,35); - Indennità di cui all'art. 17 - comma 3- CCNL 1.4.1999 (€ 2.324,16)	13.444,51
Totale	1.067.029,95

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

Gli istituti previsti nel presente contratto integrativo e a cui sono state destinate le risorse economiche, perseguono la meritocrazia e la premialità, in attuazione di quanto disposto dal CCDI normativo 6.12.2018.

In particolare tale finalità si concretizza attraverso la selettività delle procedure di attribuzione delle nuove Progressioni economiche orizzontali, come disciplinate dal CCDI normativo siglato in data 6.12.2018, nell'ambito della quale rilevanza maggioritaria è data alla valutazione della performance attraverso il Sistema di Valutazione, perseguendo, dunque, il continuo miglioramento della Performance organizzativa e individuale dei dipendenti. La selettività nell'impiego delle risorse decentrate si evidenzia anche dal fatto che, per le PEO, è stata fissata una ulteriore limitazione generale data dal non superamento, nel triennio, della percentuale del 55% delle risorse stabili. In tale ambito, l'istituto è finanziato nel corrente anno 2018 per un importo tale da consentire l'attribuzione delle nuove posizioni economiche a un numero di dipendenti corrispondente al 40% del personale appartenente alle singole categorie: A- B- B3- C- D- D3 ad esaurimento e secondo la disciplina fissata dall'art. 7 e dall'allegato "A" al richiamato CCDI normativo 6.12.2018.

Rispetto ai vari altri istituti del salario accessorio non aventi carattere fisso e ricorrente, una somma significativa delle risorse del Fondo viene destinata agli istituti di premialità attualmente vigenti (produttività) e sulla base del sistema di valutazione attualmente in essere, tenuto conto, tuttavia, del fatto che l'importo complessivo del Fondo ha comunque subito una riduzione in relazione alle cessazioni dal servizio del personale ai sensi della legge n. 56/2014. Nel 2018 viene destinata alla produttività la somma complessiva di € 237.521,01, la cui erogazione è collegata alla realizzazione dei programmi e dei progetti, in relazione a raggiungimento degli obiettivi prefissati dell'Amministrazione nell'ambito del Bilancio annuale di Previsione, del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano performance.

Anche i compensi per specifiche responsabilità rispondono a criteri di meritocrazia e premialità, in quanto collegati al conferimento di particolari incarichi di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, nonché "della preposizione a procedimenti amministrativi e, dunque, al concreto svolgimento delle attività connesse e alla effettiva assunzione delle relative responsabilità. I predetti incarichi sono stati conferiti nel corrente anno dal Dirigente di Settore, prevedendone anche il relativo compenso.

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

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. La procedura, naturalmente si applica già a partire dalle PEO 2018.

F) 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. Al maggior coinvolgimento del personale e al miglioramento della performance tende anche, in quanto collegato alla valutazione della performance, l'istituto della PEO che il dipendente acquisisce in via stabile sul trattamento economico, con una valenza, dunque, fortemente incentivante per i dipendenti.

Chieti, 12-12-2018

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

