



## *Relazione illustrativa*

*(art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)*

***Contratto Integrativo Normativo ed Economico***

***Area Dirigenza – anno 2013***

***Provincia Regionale di Messina***

La presente relazione illustra, ai sensi degli artt. 5 del ccnl 1-4-99 e 4 del ccnl 22-1-2004 e dell'art. 40 c 3 sexies del DLgs 165-2001, 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 agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

In data 18/12/2013 è stata sottoscritta, a seguito dell'esito positivo delle trattative condotte dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale, un'ipotesi di "contratto integrativo normativo ed economico" area della Dirigenza - anno 2013.

#### **Modulo 1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	18/12/2012
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1.1.2013/31.12/2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale – Presidente</li> <li>• Vice Segretario Generale – componente</li> <li>• Dirigente U.D. Innovazione e gestione risorse umane – componente</li> <li>• Dirigente U.D. Viabilità II Distretto – componente</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• CSA</li> <li>• DIREL</li> <li>• CIDA</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• CSA</li> <li>• DIREL</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale con qualifica dirigenziale della Provincia Regionale di Messina con contratto a tempo indeterminato.

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Contratto Normativo e Destinazione Fondo risorse decentrate retribuzione di posizione e di risultato - anno 2013
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data _____  Parere espresso in data _____, con nota prot. ____/REV.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con la delibera del Commissario con i poteri della Giunta n. 248 del 28.12.2012.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato Con delibera di Giunta n° ____ del _____.
		Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2013 l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sarà assolto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Provincia ed attestato dal Nucleo di Valutazione a conclusione del procedimento.
		Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2012 la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del procedimento.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

In riferimento ai punti A), B) e C) di cui alle prescrizioni contenute nello schema di relazione illustrativa del CCDI, di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012, sui contenuti minimi ed obbligatori della relazione stessa, si espongono, in relazione all'intero articolato del CCDI sottoscritto:

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

### Art. 1 Principi Generali

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica al personale con qualifica dirigenziale della Provincia Regionale di Messina con contratto a tempo indeterminato; esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2013 e si intende rinnovato nella parte normativa sino a novazione derivante da successivi CCNL. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI sono da intendersi disapplicate. Il contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011. Il CCDI ha validità pluriennale sino alla stipula di un nuovo CCNL. Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme dei CCNL vigenti.

*(D. lgs. n. 150/2009 Art. 65. Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti*

1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

4. Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 30, comma 4.

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

*DECRETO LEGISLATIVO 1 agosto 2011, n. 141 Art. 6 - Norme transitorie*

1. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

2. Fino alla data di emanazione dei decreti di cui all'articolo 19, comma 6-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 1 del presente decreto, per gli enti locali i contratti stipulati in base a previsioni legislative, statutarie e regolamentari, nel rispetto delle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno superato i contingenti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in essere al 9 marzo 2011, possono essere mantenuti fino alla loro scadenza, fermo restando la valutabilità della conformità dei contratti stessi e degli incarichi ad ogni altra disposizione normativa.)

## **Art. 2**

### **Relazioni sindacali**

Le relazioni sindacali tra le parti sono stabilite sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL, dai DD.Leg.vi 150/2009, 165/2001 e 141/2011. Si terrà, inoltre, in considerazione quanto previsto dall' art.2, comma 19 della L.135/2012 in tema di relazioni sindacali nelle more della stipula dei successivi CCNL.

*(art.2, comma 19 della L.135/2012*

*Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto e' comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi)*

## **Art. 3**

### **Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

La disciplina è armonica con l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della Area dirigenziale II del 07.05.2002.

## **Art. 4**

### **Formazione ed aggiornamento professionale**

L'articolo disciplina i criteri generali con cui l'Ente promuove e favorisce la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti nel rispetto della normativa vigente, in particolare con espresso riferimento all'art. 32 CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 23 CCNL 23.12.1999.

(art. 32 CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 23 CCNL 23.12.1999)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. In conformità a quanto previsto dal protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, nel quadriennio 1998-2001, gli enti destinano annualmente alle finalità previste dal presente articolo una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

3. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell'art. 5133 134, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

## **Art. 5**

### **Comitato Unico di Garanzia**

Attraverso il presente articolo vengono recepiti i principi sanciti nella più recente normativa in tema di Pari opportunità e benessere organizzativo, con particolare riferimento alle previsioni contenute nell'art. 21 della L. 183/2010, nel D. Lgs. 81/08, alle previsioni dell'art. 14, del D. Lgs. 150/2009.

*L. 183/2010 Art. 21.*

*(Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)*

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 1, comma 1, la lettera c) e' sostituita dalla seguente:

«c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonche' l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;

b) all'articolo 7, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

c) all'articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti:

«01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato

*unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.*

*02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.*

*Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.*

*03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.*

*04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.*

*05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»;*

*d) all'articolo 57, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente:*

*«d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»;*

*e) all'articolo 57, il comma 2 è sostituito dal seguente:*

*«2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica».*

## **Art. 6**

### **Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

In conformità al D. Lgs. 150/2009 e al D. Lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, l'articolo, individua i criteri generali cui devono ispirarsi le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.

## Art. 7

### **Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999, dall'art. 23 del CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005, dagli artt. 16, e 17 del CCNL del CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009.

*art.26 del CCNL del 23.12.1999.*

*A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:*

*a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997;*

*b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;*

*c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;*

*d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale.*

*e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della L. n. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni;*

*f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;*

*g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27;*

*h) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32.*

*2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.*

*3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/98, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.*

*4. .... omissis*

*5. Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.*

*6. La verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 è oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4.*

## **Art. 8**

### **Retribuzione di posizione**

L'articolo disciplina, in conformità all'art 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.02.2006, in primo luogo la quota del fondo destinata a remunerare la retribuzione di posizione. Dall'anno 2013 è prevista una significativa diminuzione della percentuale del fondo complessivo che viene destinata annualmente alla retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali, tale quota diminuita dall'85% al 70%.

Vengono, inoltre, definiti le modalità di calcolo delle singole posizioni dirigenziali: l'Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione procederà alla determinazione dei valori economici di ciascun ufficio dirigenziale, tenendo conto dei parametri valutativi predisposti dallo stesso Nucleo di Valutazione sulla scorta dei parametri relativi a competenze tecniche e organizzative e alle responsabilità organizzative ad essi connessi.

*(art. 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006 -Retribuzione di posizione)*

1. *Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.*

2. *La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:*

*da un minimo di ..... omissis a un massimo di ..... omissis.*

3. *..... omissis.*

4. *..... omissis.*

5. *Gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2.*

6. *..... omissis.*

7. *Ai Segretari generali, anche di provenienza ministeriale, le Camere di Commercio applicano gli istituti economici di cui agli artt. 26 e 27. Nel caso di nomina in sede diversa ai sensi dell'art. 20 della L. 580/93, per la determinazione dell'indennità di fine rapporto si considera l'anzianità maturata anche nell'amministrazione di provenienza, fermo restando il concorso di quest'ultima per il solo ammontare maturato a tale titolo presso di essa.*

8. *La retribuzione di posizione dei dirigenti degli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni a statuto ordinario e degli I.A.C.P., è definita entro i valori indicati nel comma 2 in base ai criteri stabiliti dalle stesse Regioni in relazione alle leggi regionali istitutive dei singoli enti.*

9. *Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.*

## **Art. 9**

### **Retribuzione di risultato**

L'articolo disciplina, in conformità all'art 28 CCNL 23.12.1999 la quota del fondo destinata a remunerare la retribuzione di risultato pari. Dall'1.1.2013 tale quota viene significativamente elevata dal 15% al 30% del fondo come determinato all'articolo 7.

L'elevazione di tale quota determina, rispetto agli anni precedenti, uno spostamento del 15% del fondo complessivo dalla retribuzione di posizione a quello di risultato, orientando ancor di più

la destinazione del fondo alla remunerazione della performance dirigenziale. Tale previsione è conforme alle previsioni del D. Lgs. 150/2009 e alle indicazioni interpretative fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Circolare n. 7 del 13 maggio 2010.

***(5. Disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012.***

*Altre norme del d.lgs. n. 150 del 2009 non risultano invece applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore.*

*È questo il caso:*

*- della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente*

*della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis dell'art 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo);*

*- delle disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 45 del d.lgs. n. 150 del 2009;*

*- del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare (articoli 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009);*

*Analogamente, l'applicazione delle disposizioni che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria di performance" di cui all'articolo 40, comma 3-quater, è direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni.)*

In coerenza con i principi contenuti nel titolo II e III del D. Lgs. 150/2009 la quota del fondo destinata a remunerare il risultato è ulteriormente destinata quanto al 90% dello stesso a remunerare la performance individuale e quanto al 10% a remunerare la performance organizzativa.

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 in coerenza e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti degli importi massimi predetti, avverrà a seguito di valutazione annuale da parte del costituito Nucleo Indipendente di Valutazione, secondo il sistema di valutazione predisposto dallo stesso Nucleo e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto semprechè ricorrano le condizioni fissate nell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999.

La valutazione finale della performance di ciascun dirigente sarà effettuata sulla base dei criteri di premialità determinati nel Sistema di valutazione permanente della performance dirigenziale proposti dal Nucleo di Valutazione ed adottati dalla Provincia con gli atti previsti dal proprio ordinamento.

## **Art. 10**

### **Incentivazioni aggiuntive con le prestazioni correlate a specifiche risorse**

Tale articolo introduce la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94, in coerenza con il principio che non può darsi luogo ad una remunerazione plurima per identiche funzioni.

## **Art. 11**

### **Responsabilità dirigenziale**

Ai dirigenti dell'ente si applicano le disposizioni previste nel titolo II — Il rapporto di lavoro (sia relativamente al Capo I, la valutazione dei dirigenti, sia al Capo II, norme disciplinari responsabilità dirigenziale) del CCNL del 22.02.2010.

## **Art. 12**

### **Comitato dei garanti**

**La disciplina del Comitato dei Garanti è conforme ai principi sanciti dell'art.15 del CCNL 1998/2001.**

*ART. 15: Comitato dei Garanti*

*1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL, il collegio dei garanti di cui all'art.21, comma 3, del D.Lgs. n.29/1993, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.*

*2. I provvedimenti previsti dall'art.21, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.*

## **Art.13**

### **(Interpretazione autentica)**

In applicazione del disposto dell'art. 61 del D. Lgs. 150/2009, che modifica l'articolo 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene introdotta la previsione che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., la delegazione trattante si incontra tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. 2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

D) Il contenuto del presente contratto integrativo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i..

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

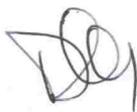
Con la Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 58 del 13.11.2013, come modificata dalla delibera n. 59 del 15.11.2013", sono stati approvati i criteri per il miglioramento dei processi di governance, adeguando il sistema di programmazione, controllo e valutazione, mettendolo in stretta connessione con il ciclo della gestione finanziaria e con il sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al monitoraggio degli obiettivi, in correlazione con il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con la Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 55 del 31.10.2013.

Il Sistema prevede un monitoraggio periodico dell'andamento degli obiettivi ed un sistema di indicatori definiti nel Piano degli obiettivi e l'attribuzione di strumenti e risorse ai singoli centri di costo (Direzioni). Tali obiettivi vengono, così, posti a fondamento delle risorse variabili destinate annualmente dal contratto decentrato per l'espletamento dei progetti di miglioramento qualitativo dei servizi, come individuati negli atti dell'Ente e compendati e specificati nel Piano degli Obiettivi e nei documenti programmatici di bilancio.

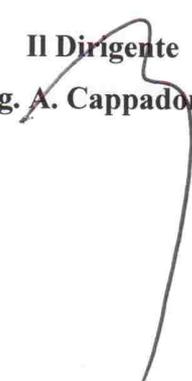
In particolare, i progetti esplicitamente evidenziati nel Piano degli obiettivi rappresentano gli obiettivi sfidanti, innovativi, che comportano un conseguente miglioramento qualitativo e quantitativo del complesso sistema dei servizi provinciali.

In conclusione, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali sono quelli del puntuale e pieno raggiungimento degli obiettivi programmatici definiti nel Piano della Performance e del Piano degli Obiettivi della Provincia Regionale di Messina.

Messina, 19.12.2013



**Il Dirigente**  
**(Ing. A. Cappadonia)**





# PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

## III DIREZIONE

“GESTIONE DEL PERSONALE E SERVIZI INFORMATICI”

“UFFICIO STIPENDI E TRATTAMENTO ACCESSORIO”

**Costituzione e destinazione Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato – Area Dirigenza - ai sensi dell’art. 26 CCNL 23/12/1999 e successivi e del C.C.D.I. Anno 2013.**

### Relazione illustrativa finanziaria

*Ai sensi del D. lgs n. 165/2011, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009*

#### – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse Decentrate Retribuzione di Posizione e di Risultato per l’anno 2013 – Area Dirigenza, in applicazione dell’articolo 26 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 23 dicembre 1999, area dirigenza e delle successive disposizioni dei contratti collettivi nazionali nel Comparto Regione Autonomie Locali, viene quantificato dall’Amministrazione Provinciale di Messina, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse fisse	<b>725.257,18</b>
Risorse variabili (Art.26 c.1 lett.e CCNL 23/12/1999 (Progettazione)	<b>90.000,00</b>
Riduzione art. 9 c.2 Bis L.122/10	<b>-116.041,15</b>
<b>Totale</b>	<b>699.216,03</b>

**Somme rivenienti da residui anni precedenti : Euro € 1.194.605,56**

Importo non definitivo in quanto verrà modificato in seguito alla liquidazione dell’Indennità di Risultato per l’anno 2012.

Tale dato verrà validato dalla certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di questo Ente, così come previsto dalla normativa vigente.

– **Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del Fondo per le risorse decentrate - Area Dirigenza, è stata costituita ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 634.369,61.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sempre nella parte stabile del Fondo 2013 sono stati allocati i seguenti incrementi contrattuali, conseguenti all’applicazione dei contratti collettivi nazionali:

Descrizione	Importo
Art. 23 c.1 CCNL 22/02/06 (€520,00 x 15 dirigenti)	€ 7.800,00
Art. 23 c. 3CCNL 22/1/2004 (1,66% Monte S. 2001)	€ 9.945,26
Art. 4 c. 1 CCNL 14/05/2007 (€1.144 x 15 dirigenti)	€ 17.160,00
Art. 4 c. 4 CCNL 14/05/2007 (0,89 % M.S. 2003)	€ 11.299,85
Art. 16 c. 1 CCNL 22/02/2010 ( 478,40 % x 51 dirig.)	€ 7.176,00
Art. 16 c. 4 CCNL 22/02/2010 (1,78% M.S. 2005) solo retribuzione di risultato	€ 9.626,44
Art. 5 c. 1 CCNL 03/08/2010 (€ 611 x 15 dirig.)	€ 9.165,00
Art. 5 c. 4 CCNL 03/08/2010 (0,73 % M.S. 2007) solo Retribuzione di Risultato	€ 8.715,02
<b>Totale incrementi da applicazione CCNL</b>	<b>€ 90.887,57</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 725.257,18</b>

– **Risorse variabili**

Nelle risorse variabili per l’anno 2013 sono state inserite esclusivamente le risorse relative all’ Art. 26 c.1 lett.e CCNL 23/12/1999 , così determinate:

Descrizione	Importo
Art. 26 c.1 lett.e CCNL 23/12/1999 (Progettazione)	90.000,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>90.000,00</b>

– **Eventuali decurtazione del fondo**

In applicazione di quanto stabilito dal D.Lgs. 78 del 31/ Maggio 2010, convertito nella L.122 del 30/07/2010, sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Art. 9, comma 2-bis D.lgs. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio)	€ 116.041,15
<b>Totale riduzioni</b>	<b>€ 116.041,15</b>

## DESTINAZIONE FONDO 2013

In merito alle modalità di utilizzo del fondo, si specifica che per l'anno in corso le risorse dello stesso sono state destinate, a titolo di acconto da conguagliare nelle more della sottoscrizione del nuovo Contratto Decentrato la cui definizione è in fase conclusiva, agli Istituti della Retribuzione di Posizione e di Risultato nel rispetto dei parametri previsti dal vigente C.C.N.L. e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Provincia di Messina, sottoscritto definitivamente in data 24/11/2005.

In atto le posizioni dirigenziali vengono valutate in conformità dei criteri approvati dalla Giunta Provinciale con Deliberazione n. 285 del 17/11/2005 e secondo la graduazione approvata dalla Giunta Provinciale nella seduta del 17/05/2013 con Deliberazioni n. 49 e n. 50.

Le risorse derivanti dall'Art. 16 c.4 del C.C.N.L. sottoscritto in data 22/02/2010 e quelli derivanti dal C.C.N.L. sottoscritto in data 03/08/2010 Art. 5 commi 4 e 5, sono destinate integralmente al finanziamento della sola retribuzione di risultato dei dirigenti.

E' utile ricordare che l'Art.45 del D.Lgs 150/2009 apporta delle modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabilendo che il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività. (1-bis).

La circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contiene alcuni indirizzi applicativi del succitato decreto, rinvia alla stipula del nuovo C.C.N.L. rea Dirigenza, l'applicabilità di tutte le norme riguardanti il trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati.

Nel frattempo questa Provincia Regionale ha inteso dare applicazione ai principi emanati dal succitato Art.45 del D.Lgs 150/2009, prevedendo nel Contratto Integrativo Decentrato una destinazione del fondo riferentesi alle percentuali indicate dal legislatore, il cui intento è quello di valorizzare la quota legata ai risultati ottenuti dai dirigenti.

Infatti l'**art. 8** della C.C.D.I. Area Dirigenza, provvisoriamente sottoscritto in data 18/12/2013, stabilisce che alla **Retribuzione di Posizione** venga destinata una quota pari al **70%** del fondo e, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 1998/2001, entro i valori annui lordi per tredici mensilità stabiliti tra un minimo di € 23.240,56 e un massimo di € 45.102,87.

L'**art. 9** del medesimo C.C.D.I. stabilisce, altresì, che alla **Retribuzione di Risultato** venga destinata una quota pari al 30% del Fondo.

Nel rispetto delle suddette norme contrattuali per l'anno 2013 si perviene pertanto alla seguente destinazione:

<b>DESTINAZIONE FONDO 2013</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO 30 %</b>	<b>€ 182.764,81</b>
<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 70 %</b>	<b>€ 426.451,22</b>
<b>FONDO 2013</b>	<b>€ 609.216,03</b>
<b>ART.26 c.1 e CCNL. 1998/01 (Progettazione)</b>	<b>€ 90.000,00</b>
<b>TOTALE FONDO 2013</b>	<b>€ 699.216,03</b>

**Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	€725.257,18
Riduzione art.9 c.2 bis D.lgs.78/2010	€116.041,15
<b>TOTALE</b>	<b>€609.216,03</b>

**- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al Fondo Risorse Decentrate Area Dirigenza, sono state imputate in diversi capitoli di spesa del Bilancio Esercizio 2013 dell'Ente, di pertinenza del Fondo stesso, mentre la quota relativa alla progettazione trova copertura finanziaria nei capitoli relativi alla progettazione

Tutte le somme riportate in precedenza sono da intendersi non comprensivi di oneri riflessi ed IRAP.

**Si da atto che** il valore del suddetto Fondo 2013 non supera il valore del fondo determinato per l'anno 2010, rispettando pertanto il dettato del comma 2-bis dell'art. 9 della decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, come convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122.

Si da altresì atto che le somme di cui all'art. 26 CCNL 1998/2001 comma 1 lett. e (Incentivi di progettazione) non soggiacciono al limite di cui sopra.

Le risorse del fondo come costituito dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 16 del 27/03/2013 ed integrato con determinazione dirigenziale n. 21 del 02/12/2013 sono state stanziare nel Bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario 2013, approvato con Deliberazione Commissariale adottata con i poteri del Consiglio Provinciale n.226 del 26/11/2013.

**Il Dirigente**  
**(Ing. Armando Cappadonia)**

