



Relazione illustrativa

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

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale della Provincia Regionale di Messina – Parte Normativa

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 13 giugno 2013 è stata sottoscritta, a seguito dell'esito positivo delle trattative condotte dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale, la preintesa sul "contratto collettivo decentrato integrativo per il personale della Provincia Regionale di Messina, con qualifica non dirigenziale, parte normativa.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 13.06.2013
Periodo temporale di vigenza	dal 1.1.2013 sino alla stipula di un nuovo CCNL
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale – Presidente • Dirigente Servizi Finanziari • Dirigente U.D. Innov. e gestione risorse umane – componente • Dirigente U.D. Viabilità II Distretto – componente • Capo di Gabinetto di Presidenza <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • DICCAP • Componenti la RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • Componenti la RSU: Ardizzone Bartolomeo, Calabrò Domenica, Capillo Stellario, Carnazza Daniela, Coledi Giovanni, De Dominici Alberto, Greco Antonino, Liotta Lorenza, Lombardo Caterina, Longo Giuseppe, Magno Filadelfio, Nava Tommaso, Paladino Santi, Ruggeri Tiziana, Russo Giacomo.
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e part time dell'ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto definisce la disciplina normativa delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dalla legislazione vigente e definisce gli istituti del salario accessorio da finanziare con i fondi previsti dal CCNL 01/04/1999.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Trasmesso ai Revisori dei Conti in data 18.07.2013
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dei Revisori del 03.10.2013 prot. N. 351/REV.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2012/2015, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con la delibera di Giunta n. 248 del 28.12.2012.
		Il Programma triennale 2012\15 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° 242 del 28.12.2012.
		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 "Trasparenza, valutazione e merito" del sito web della Provincia ed attestato dal Nucleo di Valutazione a conclusione del procedimento.
Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2013 la Relazione sulla Performance sarà validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 , a conclusione del procedimento.		
Eventuali osservazioni:		

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;*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA – PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - (Campo di applicazione e durata)

Il contratto decentrato integrativo è stato redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni; esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2013. 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.

Articolo 2 - (Obiettivi del contratto integrativo decentrato)

L' accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL e dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi, in osservanza dell'art. 2 CCNL del 31.3.1999, la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini e quali finalità quelle definite dall'art. 1 del D. Lgs. 150/2009: assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Articolo 3 - (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

L'articolo ridefinisce le materie rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, coordinate con il D. Lgs. 150/2009.

Articolo 4 - (Pari opportunità e benessere organizzativo)

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 comma , del D. Lgs. 150/2009

Articolo 5 - (Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

Articolo 6 - (Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse finanziarie, determinate ai sensi del precedente articolo, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999.

Articolo 7 - (Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione)

L'articolo prevede la possibilità che le risorse destinate alla contrattazione integrativa siano incrementate di una quota dei risparmi ottenuti, secondo il piano triennale di razionalizzazione della spesa, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, così come documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti.

Trovano altresì applicazione le previsioni degli art. 19 e ss. del D.lgs. 150/2009 sulla destinazione delle risorse di cui al punto precedente.

Articolo 8 - (Progressioni Orizzontali)

L'articolo è formulato nel rispetto dell'art. 23. del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., nonché del blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.

Articolo 9 - (Posizioni Organizzative)

L'articolo disciplina i criteri di individuazione delle Posizioni Organizzative e rinvia in sede concertativa con le OO.SS. e la R.S.U. i criteri generali per la pesatura, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto degli artt. 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.3.1999 e della normativa vigente.



Articolo 10 - (Criteri generali relativi alla corresponsione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi - art. 17, comma 2, lett. a)

Il fondo di cui all'art. 37 del CCNL 2002\2005, è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001.

Il sistema di incentivazione della produttività è articolato in coerenza con le norme contenute nel D. Lgs. 150/2009 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e alla disciplina transitoria, dettata dal D.Lgs. 141/2011, comma 1 dell'art. 6 con il quale viene rinviata l'applicazione delle previsioni contenute nell'art. 19, comma 2 del richiamata decreto – ripartizione del personale in fasce di merito ai fini dell'erogazione in modo differenziato, del trattamento economico collegato alla performance e degli istituti correlati – dopo la fine del blocco contrattuale, attualmente fissato dalla manovra finanziaria fino al 31.12-2014.

Articolo 11 - (Premio di performance individuale)

In coerenza con le previsioni dell'art. 1 del D. Lgs. 150/2009 e con l'obiettivo, di cui all'art. 2 del presente CCDI, di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, l'articolo 11 destina una quota pari al 90% fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance, ai piani di performance individuale.

Il Premio di performance individuale verrà liquidato a ciascun dipendente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia Regionale, che sarà oggetto di concertazione con le OO.SS. e con la RSU. Tale sistema terrà conto delle previsioni dell'art.5 commi 11-bis del D. Legge 95/2012, convertito in L. 135/2012, che prescrive che, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito

Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni dell'art. 11 ter della L. 135/2012, tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.

Articolo 12 - (Premio di performance organizzativa)

Per il presente articolo vale l'analisi del precedente art. 11. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 10% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NdV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente. L'importo del premio sarà calcolato sulla base del coefficiente di categoria, della valutazione della performance organizzativa dell'Ente e della valutazione della performance individuale del dipendente e sarà liquidato a seguito della validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance.

Articolo 13 - (Sistema di perequazione)

L'articolo è introdotto con il fine di non cumulare indennità diverse per remunerare una coincidenti funzioni, nonché, per ridistribuire in senso più equitativo le somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti. Il meccanismo perequativo definito dall'articolo si applica anche al

7

personale titolare di Posizione Organizzativa, con progressiva decurtazione dell'indennità di risultato. Le economie scaturenti dai meccanismi perequativi vengono riattribuite al fondo e destinate al finanziamento della performance organizzativa.

Articolo 14 - (Indennità di turno, rischio, maneggio valori, turnazione e reperibilità)

L'articolo regola, in conformità all'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 l'erogazione dell'indennità di Turno, quella di maneggio valori (art. 36 CCNL del 14.09.2000), 1. L'indennità di rischio ai sensi dell'art.37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, nonché quella per reperibilità (art. 23 CCNL 14.09.2000). Tali indennità sono collegate strettamente alla modalità-qualità delle attività svolte ed alle sue modalità. Esse non hanno un carattere permanente, ma sono collegate strettamente alle "funzioni" che vengono svolte ed alla loro attestazione da parte dei dirigenti competenti.

Articolo 15 - (Indennità di disagio)

L'indennità di disagio è disciplinata ai sensi dell'art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999. Anche l'indennità di disagio è collegata a prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio e come per le indennità di cui all'articolo precedente si procede a liquidazione su attestazione del dirigente che comprova l'effettivo esercizio della mansioni che comportano il disagio.

Articolo 16 - (Criteri e valori per la corresponsione di attività di responsabilità)

Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunera l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dall'art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999, sono prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente, adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità. Tale indennità è definita annualmente in sede di accordo economico entro la forcella prevista dal CCNL 9.5.2006, cioè entro il tetto massimo 2.500 euro annui lordi.

Articolo 17 - (Indennità forfettaria)

La norma contrattuale disciplina, in perfetta aderenza al disposto del comma 7 dell'art. 41 del CCNL del 14.09.2000, le modalità dell'erogazione di una indennità forfettaria al personale del Corpo di Polizia Provinciale, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia provinciale un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità, tali da non consentire la fruizione del pasto.

Articolo 18 - (Formazione e aggiornamento)

L'articolo disciplina i criteri generali con cui l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente, in particolare con espresso



riferimento all'art. 26 del D. Lgs 150/2009 e più in generale ai principi generali cui si ispira l'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999.

Articolo 19 - (Salute e sicurezza 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 19 , 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.

Articolo 20 - (Banca delle ore)

La norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Articolo 21 - (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.

Articolo 22 - (Norma Transitoria)

Nelle more dell'adozione del nuovo sistema di misurazione della performance trovano, in via transitoria, applicazione la disciplina di erogazione della produttività di cui dell'accordo tra le parti del 28.12.2012 e l'ultrattività del sistema di valutazione allegato al CCDI 2006/09, che ai sensi della Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012, qui di seguito si trascrive:

NORMA DI ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA, RELATIVA ALLA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE – ANNO 2013

Le parti, rilevato il mancato adeguamento del contratto decentrato e in attesa della ridefinizione dello stesso, concordano di adeguare l'art.15 del CCNL integrativo 2006-2009, al Dlgs 150/2009 a valere dall'1.1.2013, nella parte che prevede la corresponsione mensile di un acconto della quota individuale di produttività, stabilendo, che la stessa somma venga erogata ai dipendenti, previa valutazione mensile individuale da parte dei dirigenti, in conformità al principio di inderogabilità della valutazione e del merito .

Tale valutazione sarà espressa sulla base dei parametri relativi alla qualità della prestazione e della partecipazione, di cui all'art. 4 dell'allegato B al CCDI 2006/09. La stessa dovrà essere effettuata a cura dei singoli dirigenti entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento e trasmessa, solo in caso di valutazione negativa (inferiore al valore di 60/100), all'"U.D. Servizi finanziari – U.O.C. Gestione economica del personale e degli Amministratori" per la sospensione dell'erogazione. Le schede di valutazioni mensili vanno comunque predisposte e determineranno le valutazioni complessive finali sulla base del predisponendo nuovo sistema di valutazione .

L'importo di produttività individuale da erogarsi, fino alla determinazione delle risorse destinate alla produttività a valere sul fondo 2013, è provvisoriamente determinato nell'identico importo mensile corrisposto nell'anno 2012. Le risorse relative al Fondo Integrativo Regionale saranno quantificate dai competenti uffici finanziari e sottoposte alla certificazione dei Revisori dei Conti per il successivo inserimento nel fondo ex art. 15 lett. K.

Gli importi mensili così liquidati, saranno oggetto di conguaglio e/o ripetizione delle somme a seguito della valutazione complessiva definitiva da parte dei singoli dirigenti e dell'OIV.

Dichiarazione congiunta a verbale:

Le parti convengono di confermare il regime, già previsto dal precedente CCDI, di articolazione dell'orario di lavoro su 35 ore settimanali per il personale che effettua turnazione.

In riferimento ai punti D), E) e F) 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 certifica, inoltre:

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

E) *Il presente contratto integrativo prende atto della somma necessaria a finanziare le progressioni economiche orizzontali in essere e non destina alcuna somma ulteriore al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.*

F) *I Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali sono quelli definiti dall'art 2 del CCDI:*

- a) *la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999), aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;*
- b) *Assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari*

opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Messina, 18.7.2013

Il Dirigente
(Ing. A. Cappadonia)

