PROVINCIA DI BRESCIA

Settore Personale e Sicurezza sul Lavoro

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (COMPENSO PER LA PRODUTTIVITA' E NUOVE PROGRESSIONI ORRIZZONTALI) DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI BRESCIA PER l'ANNO 2016.

PREMESSA

In data 07.06.2016 la delegazione trattante di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali territoriali e i componenti della R.S.U. Provinciale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente (compenso per la produttività e nuove progressioni orizzontali) per l'anno 2016. L'accordo è finalizzato a dare attuazione all'articolo 17 del C.C.N.L. 1.4.1999.

I compensi incentivanti sono strettamente correlati agli effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali – quantitativo dei servizi;

La contrattazione nazionale stabilisce che:

- i compensi possono essere corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali in base all'ordinamento dell'ente; si deve intendere, pertanto, che non è consentito il pagamento in quote mensili come pure non sono consentiti "anticipi" neanche con eventuale conguaglio finale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del dirigente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente;
- i compensi per la produttività non possono essere erogati in forma generalizzata sulla base di automatismi comunque denominati; questa prescrizione contrattuale esclude, in coerenza anche con numerose e recenti pronunce della magistratura contabile, la legittimità del pagamento della produttività, ad esempio, sulla base della sola presenza (o assenza) in servizio o sulla base del parametro retributivo.

La presente relazione illustrativa è suddivisa in due moduli, come disposto dalla Circolare n. 25 Protocollo 64981 del 19.7.2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato:

- modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo;

- modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse necessarie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1

Data di sottoscrizione		07.06.2016
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante		Presidente: Dott. Giacomo Pagani Componente Effettivo: Ing. Carlo Faccin
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione		RSU CGIL/FP CISL/FP UIL/FPL
Organizzazioni sindacali firmatarie		RSU-CGIL/FP-CISL/FP-UIL/FPL
Soggetti destinatari		Dipendenti non dirigenti della Provincia di Brescia
Materie trattate dal contratto integrativo		Corresponsione del compenso produttività e nuove progressioni orizzontali anno 2016
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	
	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 Esecutivo di gestione e delle Performance previsto dal Decreto Legislativo 267/2000
		E' stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
		La Relazione sulle Performance è stata validata dall'OIV ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

Il testo dell'accordo è suddiviso in due parti, la prima (normativa) costituita da un unico articolo e la seconda (economica).

PARTE NORMATIVA
Articolo unico

In questa sezione sono confermate, per l'anno 2016 le disposizioni della parte normativa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 21.6.2007 con gli opportuni aggiornamenti, in relazione alle circostanze ed alla tempistica di stipula dell'accordo in esame.

PARTE ECONOMICA
Validità dell'accordo

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo decentrato.

RIPARTIZIONE FONDO EX ARTICOLO15 C.C.N.L. 1.4.1999

Le parti si incontrano anche annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Le parti hanno concordato congiuntamente i criteri per la ripartizione del fondo 2016.

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate ai sensi degli articoli 31 e seguenti del CCNL 22.1.2004 e precedente CCNL è stata approvata con determinazione dirigenziale n. 553 del 26.05.2016.

La ripartizione del Fondo ex articolo 15 CCNL 01.04.1999– anno 2016 è la seguente :

UTILIZZO RISORSE		
RIFERIMENTO CCNL	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2016
Art. 33 ccnl 22/01/2004	Indennità di comparto quota B	**270.000**
Art. 17 c. 2 lett. b ccnl 01/04/1999 in essere	Progressione economica	**1.310.000**
Art. 17 c. 2 lett. c ccnl 01/04/1999	Retribuzione di posizione e di risultato "Area Posizioni Organizzative"	**245.000**
	Totale indennità di cui :	**380.000**
Art. 17 c. 3 lett. ccnl 01/04/1999	Indennità coordinamento ex VIII livelli	12.000
Art. 15 c. 2 ccnl 31/03/1999	Indennità verticale	9.200
Art. 17 c. 2 lett. d ed e ccnl 01/04/1999	Indennità turno	150.000
	Reperibilità	188.000
	Maneggio valori	800
	Indennità rischio	20.000
Art. 17 c.2 lett.a	Produttività Ente	**773.544**
	Progetti Settore lavori pubblici e centro per l'Imopiego di Orzinuovi	**64.535**
	totale fondo	**3.043.079**

L'"Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – compenso per la produttività e nuove progressioni orizzontali anno 2016" è conforme ai principi fissati dalla grande riforma del rapporto di lavoro nella dirigenza pubblica avviata con il D. Lgs. 29 del 1993 e proseguita principalmente con il D. Lgs. 165 del 2001 e con il D. Lgs. 150 del 2009. Infatti, un costante obiettivo di tali fonti legislative è stato di fornire gli strumenti non solo per l'avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

La ripartizione delle risorse assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione delle persone, 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.
Si basa sui seguenti principi:

1) aumentare 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;

2) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;

Il totale del Fondo ex articolo 15 del CCNL 01.04.1999 – Anno 2016 comprende:

- I progetti speciali cui vanno riferiti tali incrementi che ammontano a complessivi €. 64.535,00 e sono:

a) "Ricognizione sistematica degli elementi della strada ai fini del loro inserimento nel sistema informativo del catasto stradale - Anno 2016" che ammonta a €. 60.000,00
b) " Punto INPS - Centro per l'Impiego di Orzinuovi – Attività 2016" che ammonta a €. 4.535,00;

PRODUTTIVITA'
CRITERI

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione delle prestazioni.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione Provinciale prevede un unico metodo di valutazione e la responsabilità di valutazione compete formalmente al Dirigente.

A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato verrà corrisposta la produttività secondo i criteri indicati nel contratto decentrato allegato.

Sono stabiliti diversi importi in relazione al giudizio (ottimo, buono, discreto, sufficiente, insufficiente) che viene attribuito dal Dirigente di riferimento.

Emerge chiaramente la natura premiale cui è connessa l'erogazione delle risorse con conseguente ricaduta sul livello di produttività individuale.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota di produttività corrispondente al giudizio di sufficiente in proporzione al numero di ore di lavoro indicate nel contratto individuale mentre la quota aggiuntiva spettante ai dipendenti cui saranno attribuiti i giudizi di discreto, buono e ottimo verrà erogata per intero.

Andranno premiate, in relazione alla categoria giuridica del dipendente, la qualità delle prestazioni, l'apporto individuale ai risultati, le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche a seguito di attività formativa.

A ciascuno dei criteri sopra individuati è attribuito un peso percentuale, con l'obiettivo di responsabilizzare ciascun dipendente in relazione agli aspetti ritenuti di maggior rilievo per la posizione ricoperta all'interno dell'Ente.

Il 60% dei singoli importi menzionati nella tabella A dell'ipotesi contratto decentrato 2016 viene distribuito a tutti i dipendenti che hanno ottenuto un giudizio sufficiente, ad eccezione dei casi di assenza senza assegni.

Il 40% viene distribuito sulla effettiva presenza del dipendente nel periodo di riferimento, decurtato da ogni assenza, su base dati riproporzionata in funzione dell'apporto individuale.

Sono individuate le assenze che non danno luogo a detrazione del premio di produttività per il singolo dipendente con il medesimo criterio utilizzato nel contratto collettivo decentrato per il compenso per la produttività dell'anno 2012; tale elenco si basa sul presupposto che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una decurtazione dei compensi di produttività e che occorre, a tal fine, valutare le reali conseguenze che con l'assenza dal servizio sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione quantitativa e qualitativa del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati che giustificano l'erogazione del compenso.

IMPORTI DA CORRISPONERE PER IL COMPENSO DI PRODUTTIVITA'

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota percentuale delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente.

La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente di Area/Settore/Servizio, in base alle schede individuali diversificate per le posizioni di diverso grado di responsabilità ed autonomia lavorativa (cat. A,B,C,D).

Risulta, pertanto, un'incentivazione "di base" (tabella A dell'ipotesi contratto decentrato 2016) legata alla categoria di appartenenza del dipendente che, a sua volta, si ritiene correlata all'incremento dell'efficienza e produttività dell'Amministrazione e, conseguentemente, al miglioramento della qualità delle prestazioni erogate alla comunità territoriale.

I valori elencati nella tabella A, suddivisi per posizioni economiche di sviluppo, sono da correlare all'accordo decentrato del 4.3.2005 sulle progressioni orizzontali "autofinanziate" per il quale ogni dipendente beneficiario di progressione orizzontale avrebbe rinunciato ad una quota di premio per la produttività corrispondente al valore dello scatto economico conseguito con la progressione orizzontale.
Anche per l'anno 2016 viene ripetuto il meccanismo già applicato con l'accordo decentrato del 4.3.2005, l'importo del premio di produttività verrà decurtato a quei dipendenti che beneficiano dello scatto economico conseguito con la progressione orizzontale.

VALUTAZIONE DEI PROGETTI ED APPORTO INDIVIDUALE DEL DIPENDENTE

Sono definite le modalità con cui viene ripartita la somma destinata al personale coinvolto nei progetti:

- "Ricognizione sistematica degli elementi della strada ai fini del loro inserimento nel sistema informativo del catasto stradale - Anno 2016"
- " Punto INPS - Centro per l'impiego di Orzinuovi – Attività 2016"

Tali modalità che integrano i criteri di valutazione espressi all'interno dei progetti sono necessarie per stabilire una precisa correlazione fra incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi istituzionali dell'Ente e valore complessivo dell'incremento erogato, nonché fra il compenso attribuito al dipendente ed il suo apporto individuale al progetto.

MODALITA' E TEMPI DI CORRESPONSIONE DEL COMPENSO

E' stabilito che il compenso sarà erogato subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG. E' precisato che i dipendenti cui sarà comunicato un giudizio insufficiente non riceveranno alcuna somma, in applicazione del principio di correlazione dell'incentivo alla effettiva produttività.

NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le parti concordano di attivare con decorrenze di seguito specificate l'istituto delle progressioni orizzontali **autofinanziate** :

- dal 01.06.2016 al 50% dei dipendenti aventi diritto delle categorie A,B1,B3,C e D
- dal 01.01.2017 al 50% dei dipendenti aventi diritto delle categorie A,B1,B3,C e D

A norma dell'articolo 23 del D. Lgs 150/2009 in coerenza con il principio di selettività le progressioni orizzontali vengono attivate mediante valutazioni legate al merito.
Gli oneri derivanti dall'attribuzione dei benefici economici sono finanziati con risorse destinate all'incentivazione della produttività, pertanto ad ogni dipendente beneficiario verrà proporzionalmente decurtata una quota economica di produttività pari all'importo della progressione orizzontale riconosciuta.
Gli oneri della progressione attribuita decurtano la quota di produttività con effetto permanente negli anni futuri.

Vengono definite modalità, precedenze e tempi entro i quali dovranno concludersi le procedure di individuazione delle progressioni orizzontali.
Per quanto attiene alle modalità di valutazione, verranno utilizzate apposite schede valutative ed il beneficio economico verrà riconosciuto in presenza di valutazione positiva (almeno70/100);
Le schede di valutazione dovranno essere trasmesse dai Direttori competenti.

A parità di punteggio vengono definiti i seguenti criteri di priorità:

- precedenza a coloro che non hanno mai avuto alcuna progressione nella categoria di appartenenza o in quella precedente sia in Provincia che in altri Enti
- precedenza anzianità di servizio
- precedenza maggiore età

La procedura per l'individuazione delle nuove progressioni orizzontali dovrà concludersi entro il 31.12.2016.

ASPETTI GENERALI

La norma impegna l'Amministrazione a rendere noti alla R.S.U. entro un termine definito, i dati riepilogativi generali relativi al compenso di produttività erogato nell'anno 2016 . Tale passaggio è effettuato per garantire la trasparenza delle procedure.

PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Le parti concordano di attivare un Tavolo di Lavoro composto da rappresentanti della parte pubblica e rappresentanti della parte sindacale per la ricognizione, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, delle posizioni che potrebbero rientrare nell'applicazione dell'istituto medesimo.
Subito dopo, entro e non oltre la fine del corrente anno 2016, il Tavolo di Lavoro provvederà alla redazione di apposita regolamentazione finalizzata alla concreta attivazione dell'Istituto di cui trattasi nell'anno 2017, fatte salve eventuali riduzioni-restrizioni-limitazioni del fondo produttività derivanti da nuove e diverse disposizioni di legge e/o circolari ministeriali.

ARTICOLO 208 DEL CODICE DELLA STRADA

Le parti concordano di costituire per gli Agenti e Ufficiali della Polizia Provinciale, ai sensi dell'articolo 208 del Codice della Strada, per l'anno 2016 un Fondo di €. 150.000,00 destinato a finalità assistenziali e previdenziali.

RICORSO

La norma individua nella figura del Segretario Generale l'organo burocratico dell'Amministrazione cui presentare richiesta di riesame del giudizio di produttività da parte del dipendente.

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO

Si attesta che l'accordo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità; esso permette di valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati mediante l'attribuzione di punteggio e conseguente giudizio relativi all'attività svolta nel corso

dell'anno; inoltre, in coerenza con il Titolo III del D. Lgs. 150/2009, le "fasce" corrispondenti al giudizio previste sono cinque (ottimo, buono, discreto, sufficiente, insufficiente) cui corrisponde un diverso valore del compenso attribuito al dipendente.
La ripartizione delle risorse del Fondo ex articolo 15 CCNL 1.4.1999 assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione e la responsabilizzazione individuale al fine del conseguire il miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e quindi, della connessa qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

Il Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica
(Dott. Pagani Giacomo)