



## PROVINCIA DI RAVENNA

Relazione illustrativa alla Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riguardante i compensi per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL 01/04/1999

<b>Data di sottoscrizione</b>		01 Ottobre 2013
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio normativo 2013 - 2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr.ssa Silva Bassani - dirigente Settore Bilancio, programmazione e controllo economico finanziario, risorse umane (Presidente Delegazione) Dr. Andrea Panzavolta - dirigente Settore Formazione, Lavoro, Istruzione e Politiche Sociali (Componente Delegazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, DICCAP Sulp Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, DICCAP Sulp, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) compensi per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006" b) compensi per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22/01/2004
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti)
		Rilievi dell'organo di controllo: -
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Il piano della Performance per gli anni 2013-2015 è stato approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 193 del 28/08/2013</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <b>E' in corso di elaborazione ed approvazione il piano della trasparenza</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì per quanto di competenza</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Con Delibera della Giunta n°119 del 29 maggio 2013 è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2012, validata dall'Organismo indipendente di valutazione in data 14 maggio 2013.</b>	

## Eventuali osservazioni

- 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;

### Premessa

Il contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività della Provincia di Ravenna per l'anno 2012, sottoscritto il 12/12/2012, prevede anche la destinazione delle risorse disponibili nel fondo 2012 in riferimento all'istituto delle particolari responsabilità, oggetto del presente contratto.

Il CCDI che si relaziona è pertanto un contratto integrativo normativo stralcio, adeguato ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009, che definisce le regole ed i criteri generali, concordati in sede integrativa, di applicazione degli istituti contrattuali rimessi a tale sede

Il contratto decentrato integrativo oggetto della presente relazione rappresenta quindi la rinegoziazione con le OO.SS dei criteri di individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità art.17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL 01/04/1999 e dei relativi compensi attribuiti, precedentemente disciplinati con il contratto decentrato del 06/12/2005.

Il presente contratto integrativo in sintesi prevede:

**a) per i compensi per le specifiche responsabilità - art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006:**

- la specificazione del principio che l'attribuzione della responsabilità deve riferirsi a posizioni di lavoro caratterizzate dal coordinamento di unità organizzative o dallo svolgimento di attività con contenuti di elevata professionalità o specializzazione, indipendentemente dalla categoria di appartenenza (B, C o D);
- l'indicazione degli elementi organizzativi utilizzati dalla Giunta per assegnare ai dirigenti il budget di settore per l'attribuzione delle specifiche responsabilità;
- la definizione dei fattori utilizzati per effettuare la pesatura delle posizioni individuate dai dirigenti;
- l'ammontare dell'indennità spettante in un range compreso tra i 500,00 e i 2.000,00 euro annui, in relazione al peso attribuito alla posizione in base ai criteri contrattati;
- l'indicazione che il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dal CCDI dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo nel fondo risorse decentrate.

**b) per i compensi per le specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lett i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22/01/2004**

- l'individuazione delle posizioni di lavoro per le quali il personale di categoria B, C o D assegnato può ricevere l'incarico formale;
- l'ammontare dell'indennità spettante nell'importo di € 300,00
- l'indicazione che il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dal CCDI dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo nel fondo risorse decentrate.

### Illustrazione di dettaglio

**Compenso per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006**

Il compenso viene attribuito ai dipendenti incaricati della copertura di posizioni di lavoro caratterizzate dal coordinamento di unità organizzative o dallo svolgimento di attività con contenuti di elevata professionalità e specializzazione", indipendentemente dalla categoria di appartenenza (B, C o D).

La Giunta Provinciale, nei limiti delle risorse assegnate all'istituto nel fondo annuale, assegna ai dirigenti un budget di settore tenuto conto dei seguenti elementi organizzativi di segno positivo:

- personale assegnato;
- complessità delle attività gestite;

e negativo:

- posizioni dirigenziali e posizioni organizzative esistenti presso il settore e/o il servizio.

Ogni dirigente, tenuto conto delle risorse assegnate, individua le posizioni di lavoro che presentano le caratteristiche sopra descritte e procede alla relativa descrizione e pesatura utilizzando i seguenti criteri comuni a tutto l'ente:

Categoria	Fattore	Punti
Competenze richieste per coprire la posizione (max 30 punti)	Competenze tecniche	15
	Competenze amministrative	15
Complessità operativa (max 50 punti)	Risorse umane gestite	15
	Risorse finanziarie gestite	10
	Redazione piani, programmi, progetti	10
	Variabilità e non prevedibilità dei compiti assegnati	15
Relazioni (max 20 punti)	Relazioni interne	10
	Relazioni esterne	10

Le proposte elaborate dai dirigenti vengono sottoposte al parere dell'organismo di valutazione che verifica la correttezza metodologica e l'uniformità nell'applicazione del sistema di pesatura.

A seguito del parere favorevole dell'organismo di valutazione, i singoli dirigenti attribuiscono ai dipendenti l'incarico formale per la copertura della posizione oggetto di specifiche responsabilità, tale provvedimento viene notificato al servizio Personale per l'attribuzione dell'indennità economica, erogata in 12 mensilità e corrisposta dalla data dell'incarico.

L'indennità annua spettante, in rapporto al peso della posizione, è definita nei seguenti importi:

Fascia	Peso	Indennità annua spettante (€)
1° fascia	81 – 100	2.000,00
2° fascia	61 - 80	1.500,00
3° fascia	41 – 60	1.000,00
4° fascia	Fino a 40	500,00

Gli incarichi hanno durata annuale e cessano al 31/12 di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo o nel caso di introduzione di modifiche organizzative, anche interne al settore, che determinino una diversa distribuzione delle responsabilità tra il personale.

Il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dall'art. 17, comma, 2 lett. f) del CCNL del 01/04/1999 dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo dal fondo risorse decentrate. Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

In sede di prima applicazione, il servizio personale trasmette alla RSU e alle OO.SS. l'informazione in merito alla ricognizione delle posizioni istituite nei settori. La RSU e le OO.SS. vengono, inoltre, informate in occasione dell'introduzione di eventuali modifiche nel quadro delle posizioni istituite.

**Compensi per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22/01/2004**

Il compenso pari a 300 euro l'anno viene corrisposto, a seguito di incarico formale da parte del dirigente, al personale di fascia B, C e D relativamente alle seguenti posizioni, con un impegno complessivo nei limiti delle risorse decentrate assegnate all'istituto nel fondo annuale.

Posizioni di Lavoro:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- addetto ai servizi di protezioni civile

Tale compenso non è cumulabile con quello derivante dai compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006.

Gli incarichi hanno durata annuale e cessano al 31/12 di ogni anno, possono essere rinnovati nel limite delle risorse assegnate. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni e alle funzioni specialistiche e di responsabilità affidategli o in caso di mancato rinnovo.

Il numero di posizioni indennizzate con il compenso previsto dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22/01/2004 dovrà comunque essere contenuto all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo dal fondo risorse decentrate. Al fine di garantire la continuità nell'espletamento delle funzioni assegnate agli incaricati, le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa:

L'istituto della specifiche responsabilità oggetto del contratto viene completamente finanziato all'interno della quota annualmente destinata a tale scopo dal fondo per le risorse decentrate. Le somme contrattate si intendono confermate fino alla sottoscrizione del CCDI successivo.

L'amministrazione provinciale ha finanziato tale istituto con le risorse decentrate aventi natura stabile.

c) gli effetti abrogativi impliciti

Non sussistono effetti abrogativi impliciti. E' esplicita la disapplicazione e conseguentemente l'abrogazione di tutti i CCDI precedenti e di tutte le clausole dei precedenti CCDI non riportate nel contratto oggetto della presente relazione.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni del dlgs 150/2009

L'art. 25 comma 1 richiama le amministrazioni pubbliche a favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti in modo funzionale al miglioramento dei processi e dei servizi erogati

L'art. 25 comma 2 invece afferma che l'attribuzione di responsabilità avviene sulla base di criteri oggettivi e pubblici

La disciplina introdotta dal presente CCDI si pone in linea con i citati principi, in quanto definisce criteri guida, oggettivi, sulla base dei quali il dirigente può individuare e valorizzare economicamente specifiche posizioni di lavoro che comportano l'assunzione di responsabilità distintive

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Il contratto oggetto della presente relazione non disciplina materia riferite alle progressioni economiche

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;

La disciplina introdotta dal contratto oggetto della presente relazione ha lo scopo di mettere a disposizione della dirigenza uno strumento in grado di favorire e facilitare l'organizzazione nel raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel Piano della Performance e nel PEG/PDO, risultati che attengono al conseguimento di un maggiore livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'ente



## PROVINCIA DI RAVENNA

### Relazione tecnico-finanziaria alla Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riguardante i compensi per le specifiche responsabilità - art.17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL 01/04/1999

Come precedentemente indicato il CCDI che si relaziona è un contratto integrativo normativo stralcio che definisce le regole ed i criteri generali concordati in sede integrativa di applicazione degli istituti contrattuali, adeguato ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs 150/2009, pertanto la relazione tecnico finanziaria non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si rimanda alla relazione tecnico finanziaria illustrativa dei contratti collettivi decentrati integrativi annuali sulla destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.