



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 10/05/2017 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
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 accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Ipotesi C.C.D.I. 19/04/2017 Contratto 10/05/2017 |
| Periodo temporale di vigenza | Il CCDI definisce i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali al personale dipendente. Si tratta di un accordo di natura normativa che integra le disposizioni del CCDI 2016-2018. |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali – D.I.C.C.A.P. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): <i>(indicazione delle sigle firmatarie a contratto sottoscritto)</i> |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente in possesso dei requisiti previsti |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Il CCDI definisce i criteri per il riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali nelle categorie e per la selezione del personale che accede alle stesse |

| | | |
|--|--|---|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | <p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 27/04/2017</p> |
| | | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 1/2017) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.</p> |
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, il programma è stato adottato con D.G.C. n. 11 del 26/01/2017.</p> |
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza</p> |
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Al Nucleo di Valutazione è assegnato il compito di verificare il grado di realizzazione degli obiettivi dell'Ente.</p> <p>Il Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova è stato approvato con D.G.C. n. 12 del 26/01/2017</p> |
| Eventuali osservazioni nessuna | | |

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

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.

Nel CCDI sottoscritto in data 22/12/2016 le parti si erano impegnate ad avviare al più presto la definizione dei criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali al personale dipendente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e con i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 che, nello specifico recita:

Art. 23 - Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

L'accordo, che costituisce un'integrazione del CCDI normativo 2016-2018, definisce, quindi, le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e dei requisiti previsti dalla Legge n. 150/2009.

Esame in dettaglio:

I CRITERI E LE PREVISIONI

Per le diverse tipologie di progressione orizzontale vengono individuati i relativi criteri per i passaggi nelle posizioni economiche all'interno delle categorie, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso rispetto al valore complessivo della valutazione.

La valutazione ai fini delle progressioni orizzontali viene effettuata con una specifica scheda che rispetta i criteri individuati, con la precisazione che la voce "valutazione" è quella rilevata dalla medesima scheda utilizzata ai fini della distribuzione del premio legato alla performance.

LA COMMISSIONE

Viene definita la composizione della Commissione che provvederà alla predisposizione della graduatoria ai fini delle progressioni economiche e, precisamente: Dirigente del settore Affari Generali e Istituzionali, quale dirigente del servizio personale, Segretario Generale e Dirigente responsabile della programmazione operativa.

ULTERIORI PREVISIONI

Vengono dettagliate ulteriori indicazioni riferite sia ai requisiti per la partecipazione alla selezioni per le nuove progressioni economiche sia alla formazione della graduatoria, che è unica per ciascuna categoria di appartenenza ed alla quale accedono solo i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non inferiore a 70 punti su 100.

Viene, altresì, stabilito che a ciascuna categoria viene assegnato un budget, quantificato in misura ponderata in base al costo medio di una progressione economica all'interno della categoria.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Il fondo per le progressioni orizzontali è una delle voci di destinazione del fondo per il trattamento accessorio del personale.

Le modalità di utilizzo del fondo sono definite nel CCDI stipulato tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga le disposizioni previste per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali previste dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

I contenuti del CCDI rispondono al principio di premialità selettiva richiesto dalla Legge n. 150/2009. A tutti i dipendenti in servizio si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Dopo il blocco sancito dall'art. 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 è di nuovo prevista la possibilità per le amministrazioni pubbliche di attivare i percorsi per le progressioni economiche infracategoriali. I risultati attesi rispondono all'esigenza di riattivare tale istituto come strumento di premialità per la valorizzazione e il riconoscimento del merito del personale dipendente.

f) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nessuna

Mantova, 15 maggio 2017



IL DIRIGENTE

Anna Maria Sposito
Dott.ssa Annamaria Sposito

