



IPOTESI CONTRATTO STRALCIO E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2014

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(art. 40, comma 3 sexies, D. Lgs n. 165/2001; circolare MEF-RGS n. 25 del 19 luglio 2012)

L'articolo 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano corredare ogni contratto integrativo di due relazioni, una illustrativa e l'altra tecnico-finanziaria, redatte utilizzando schemi appositamente predisposti, e da sottoporre alla certificazione dei propri Organi di controllo.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25, il Ministero dell'Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando tre distinte tipologie di contrattazione integrativa:

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato): sono atti che definiscono la cornice di regole generali in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006 – 2009).
- Contratti integrativi economici: costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti integrativi di primo livello, ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno.
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici): possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Di seguito la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria inerente l'Ipotesi del Contratto Stralcio e ripartizione delle risorse del fondo del personale non dirigenziale - anno 2014 - per il personale non dirigente di ERSAF, sottoscritto dalle parti in data 30 luglio e 7 agosto 2014.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo (contratto)

Il presente modulo illustra 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 in sintesi l'accordo e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	30 luglio e 7 agosto 2014
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore pro tempore di ERSAF Componenti: Dirigente della Struttura "Risorse e Servizi generali" Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA-RAL e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA-RAL (firmataria il 30.07) e relative RSU

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Indirizzi per predisposizione contrattazione decentrata 2014 b) Ripartizione delle risorse decentrate
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali 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.	E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 17 settembre 2014
		Nessun rilievo
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì. (Delibera commissariale n. II/18 del 28 marzo 2013; aggiornamento annuale effettuato con delibera III/44 del febbraio 2014).
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
		La Relazione di sintesi della Performance è stata validata dal NVP di ERSAF in data 26 maggio 2014 ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; illustra i contenuti necessari alla comprensione del testo; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie ed i risultati attesi; fornisce inoltre altre informazioni ritenute utili.

Modulo 2

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

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, nelle sedute del 30 luglio e 7 agosto 2014 la Delegazione trattante di parte sindacale:

- ha preso atto delle linee d'indirizzo dettate per la definizione della contrattazione decentrata 2014 dal Consiglio di Amministrazione alla delegazione di parte pubblica;
- ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2014 (risorse decentrate stabili e variabili), quantificato dall'Amministrazione - in via provvisoria - con decreto n. III/484 del 30 luglio 2014 in € 1.403.308,61=, in conformità ai riportati disposti legislativi e contrattuali e giusto prospetto in allegato A:
 - D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i.;
 - comma 1 - lett. k) e l) - e comma 5 articolo 15 CCNL 1.04.1999;
 - comma 2 articolo 4 CCNL 05.10.2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL 22.01.2004;
 - commi 1 e 7 articolo 32 ed articolo 29, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 14, del CCNL 22.01.2004;
 - dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 09.05.2006;
 - articoli 6 e 8 comma 6 CCNL 11.04.2008;

G. M.

- dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 31.07.2009;
- articolo 9 comma 2 bis del D. L. 78/2010, convertito con modificazioni, nella Legge 30.07.2010 n. 122
- ha definito l'ipotesi di Contratto Stralcio e ripartizione delle risorse del fondo del personale non dirigenziale di ERSAF anno 2014, mantenendo invariati gli accordi raggiunti nella Contrattazione Decentrata per l'anno 2013 e, nello specifico:
 - **ha confermato la sospensione**, fino alla definizione dei profili delle nuove indennità introdotte con il nuovo CCDI dell'Ente, delle indennità previste dai precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi;
 - **ha destinato** esclusivamente al sistema premiante le risorse decentrate rimaste a disposizione dopo le assegnazioni delle indennità e dei riconoscimenti previsti da fonti normative e contrattuali e dovute per legge.

Con il medesimo accordo la Delegazione trattante ha approvato l'ipotesi di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2014, così come riportato in allegato B.

Di seguito vengono sinteticamente illustrate le voci contrattuali tra le quali sono state ripartite le risorse decentrate:

- **Risorse destinate agli istituti del "sistema premiante" (risorsa variabile)**

Le risorse decentrate destinate a tale categoria sono finalizzate a far fronte a specifici bisogni e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali.

La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e dei tempi di realizzazione assegnati dai Dirigenti di riferimento, viene effettuata sulla base della metodologia applicativa di valutazione delle prestazioni, approvata con delibera II/244 del 26 maggio 2011 e ss.mm.ii., applicabile al personale di ruolo assunto con CCNL Regioni e A.A.LL. non titolare di posizione organizzativa, al personale con contratto di formazione e lavoro ed al personale in comando presso ERSAF per un periodo uguale o superiore a tre mesi nel corso dell'anno.

Il processo di valutazione del personale del comparto è articolato in:

- Parametro A): legato alla performance individuale del dipendente, ha un'incidenza sul valore globale dell'importo destinato alla premialità pari al 25%. La valutazione viene effettuata dal dirigente di riferimento sulla base di elementi concreti. Il grado di valutazione conseguito determina l'attribuzione della fascia di merito in base alla quale viene assegnata la percentuale dell'importo destinato al parametro A).
- Parametro B): incide per un totale del 40% ed è suddiviso nei sottoparametri B1 e B2. Il sottoparametro B1, con incidenza pari al 25%, è correlato al conseguimento degli obiettivi individuali del Dirigente della Struttura di appartenenza. Il grado di raggiungimento del Parametro A) da parte del Dirigente determina la percentuale di erogazione del premio di produttività riferito al parametro B1.
Il sottoparametro B2 ha un'incidenza pari al 15%. E' legato al parametro organizzativo, viene definito annualmente ed ha come obiettivo il raggiungimento del corretto equilibrio organizzativo.
- Parametro C): incide per il 35% ed è riferito all'obiettivo istituzionale dell'Ente, definito con cadenza annuale.

Nel fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi confluisce la maggior parte delle risorse variabili destinate alla contrattazione decentrata. Nell'anno 2014 il rapporto tra le risorse accessorie destinate all'erogazione del sistema premiante e la totalità delle risorse contrattabili del Fondo delle Risorse Decentrate - costituito in via provvisoria - si attesta al 94,35%.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 150/2009.

- **Progressioni orizzontali (risorsa stabile)**

Il fondo accoglie gli incrementi stipendiali riconosciuti al personale con riferimento al differenziale tra il maggior valore attribuito dalla categoria economica di appartenenza e l'inquadramento in posizione iniziale previsto dai Contratti Collettivi Nazionali.

L'ipotesi di Contratto Stralcio e ripartizione delle risorse del fondo del personale non dirigenziale - anno 2014, non prevede nulla in merito all'attivazione di nuove progressioni economiche: il meccanismo è stato sospeso per il triennio 2011-2013 dall'art. 9 commi 1 e 21 del D. L. 31 maggio 2010 n. 78, e per l'anno 2014 dall'art. 16 comma 1 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 confermato dal DPR 122 del 4 settembre 2013.

9 *sh*

• **Risorse destinate alle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative (risorsa stabile)**

Il Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato è destinato a retribuire il personale di categoria D al quale, previa selezione effettuata sulla base di specifici criteri opportunamente deliberati, per specifiche esigenze funzionali il Direttore ha conferito gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa.

In analogia a quanto previsto per il personale non titolare di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti. La valutazione è effettuata dal Dirigente della Struttura di appartenenza in base a quanto previsto dalla metodologia applicativa approvata con atto del Cda n. II/244 del 26 maggio 2011.

Il processo di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa è articolato in:

- Parametro A): legato agli obiettivi individuali ha un'incidenza sul valore globale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato pari al 60%.
- Parametro B): incide per il 5% ed è correlato al conseguimento dei parametri B e C del Dirigente.
- Parametro C): incide per il 20% e rappresenta la parte di retribuzione di risultato collegata al conseguimento degli Obiettivi collettivi.
- Obiettivo istituzionale di Ente: ha un'incidenza pari al 15% ed è definito e valutato secondo la metodologia di valutazione applicabile al personale del comparto non responsabile di posizione organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 150/2009.

• **Indennità di comparto (risorsa stabile)**

Introdotta con l'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, è costituita da tre quote: a) decorrenza 1.1.2002, b) decorrenza 1.1.2003, c) decorrenza 31.12.2003. Le quote b) e c) sono a carico del Fondo delle Risorse Decentrate.

• **Indennità di vigilanza (risorsa variabile)**

Il fondo è destinato a remunerare il personale che esercita attività ispettiva in ambito fitosanitario e svolge, nell'esercizio delle proprie attribuzioni ai sensi dell'art. 57 del codice di procedura penale, funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria - come ribadito dal D. Lgs. 214/2005 "Attuazione della direttiva 2002/89/CE concernente le misure di protezione contro l'introduzione e la diffusione nella Comunità di organismi nocivi ai vegetali o ai prodotti vegetali".

• **Indennità di reperibilità (risorsa variabile)**

Il fondo è destinato a remunerare il personale che svolge attività di reperibilità nell'ambito di funzioni ispettive in ambito fitosanitario e, limitatamente al periodo della sperimentazione, per i servizi al territorio.

• **Compensi previsti per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge (risorsa variabile)**

Si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione ai sensi dell'ex art. 18 L. 109/94 ora art. 93 comma 7 bis del D. Lgs. 12 aprile 2006 n. 163 come novellato dall'art. 13 bis del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito, con modificazioni, nella legge 11 agosto 2014 n. 114). Vengono contabilizzate ed erogate a consuntivo sulla base del "Regolamento sulle modalità organizzative e criteri per la ripartizione del fondo sulla progettazione e sulla redazione degli atti di pianificazione ai sensi dell'art. 92, commi 5 e 6 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii."

Nel Fondo delle Risorse Decentrate per il personale del comparto di ERSAF relativo all'anno 2014, costituito in via provvisoria con decreto n. III/484 del 30 luglio 2014, la voce inerente tale titolo non è valorizzata.

In un'ottica di massima partecipazione dei dipendenti alle problematiche amministrative, la contrattazione decentrata risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e collettiva.

Milano, 11 AGO. 2014

Il Direttore
Maurizio Galli

Il Dirigente Struttura "Risorse e servizi generali"
Alessandro Meinardi