

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCI 2012 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE \*

---

\* Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

---

---

---

## RELAZIONE TECNICA

### PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

### Modulo 1 Circolare n.25/2012

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi sottoscritta il 24 luglio 2012
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2012-31/12/2012
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Pierluigi Mastrogiuseppe – Presidente Dr. Domenico D'Iorio – Componente Dr. Pietro De Falco - Componente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/CISL/UIL/CISAL/USB  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/CISL/UIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori b) Benefici assistenziali e sociali
<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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno - SI VERBALE COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 1° AGOSTO 2012 N. 123  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<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 - SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – IN CORSO DI VALIDAZIONE	

**Eventuali osservazioni**

Si tratta di un contratto integrativo economico.

Non sono previste risorse economiche variabili come specificamente riportato nella relazione tecnica.

**Modulo 2 Circolare n.25/2012**

**ART.1– CAMPO DI APPLICAZIONE**

L'articolo ribadisce che destinatari del predetto contratto integrativo sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Agenzia.

**ART. 2 –UTILIZZO DEL FONDO**

Restano confermate le voci di utilizzo del fondo così come previste dai previgenti contratti integrativi.

Particolarmente innovativa è l'utilizzo della voce b) che viene ancorata alla valutazione annuale del dipendente relativa alla partecipazione a progetti, di cui al successivo art.4.

Con riferimento alla lettera e) è stata introdotta una rivisitazione delle stesse che ha portato all'eliminazione per quanto concerne il personale addetto al protocollo informatico ed all'introduzione per quello addetto in via continuativa ai servizi che comportino il maneggio valori, sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali.

---

---

### **ART. 3 – BENEFICI ASSISTENZIALI E SOCIALI**

Tale istituto è completamente innovativo rispetto alle vigenti disposizioni e riformula radicalmente l'istituto in esame.

Il finanziamento avviene nell'ambito dell'1% del monte salari al netto delle somme accantonate per la polizza sanitaria.

L'erogazione dei predetti benefici viene ancorata a criteri selettivi, come nel caso delle borse di studio, e ad importi massimi concedibili, come nel caso degli asili nidi e della scuola materna. Per alcuni di essi l'erogazione viene ancorata all'importo dell'ISEE familiare, come nel caso dei sussidi straordinari e dei soggiorni studi.

In considerazione dell'esiguità delle risorse rispetto alle esigenze emerse è stato previsto che il finanziamento della voce e) avvenga nell'ambito delle eventuali risorse residue delle restanti voci.

### **ART. 4 – PROGETTI**

Nell'ambito dell'elemento retributivo accessorio denominato *compenso per la valorizzazione delle competenze e della professionalità*, introdotto con il CCI del 4 aprile 2012 è stata operata una finalizzazione specifica della quota B.

Infatti, tale quota viene ancorata alla valutazione individuale espressa da ogni singolo dipendente per la partecipazione a progetti trasversali e relativi a tutte le aree di attività dell'Agenzia.

L'erogazione del predetto emolumento avviene sulla base dei risultati complessivi del progetto e di 3 parametri come riportato nella tabella seguente.

Parametro 1		Parametro 2		Parametro 3	
apporto massimo	1,5	personale senza PO	1	partecipazione ad 1	1
apporto medio	1,3	personale con PO	0,5	partecipazione a 2	0,8
apporto minimo	1				

Si prevede un meccanismo di riutilizzo delle risorse che a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi del progetto sono fatte confluire nell'ambito dei compensi diretti ad incentivare la produttività.

È garantita un'adeguata informativa sia preventiva che successiva alle organizzazioni sindacali ed ai dipendenti per comunicare gli obiettivi, l'andamento ed i risultati del progetto.

Tale istituto contrattuale risulta del resto in linea con gli obiettivi generali fissati con il Piano della performance.

I risultati attesi da tale istituto contrattuale attengono da un lato all'introduzione di una nuova modalità di lavoro in trasversale su tutte le UO dell'Agenzia e che abbia come riferimento progetti di una certa rilevanza strategica.