

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CCI 2013 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 2013 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Modulo 1 Circolare n.25/2012

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | Ipotesi sottoscritta il 21 novembre 2013 | |
| Periodo temporale di vigenza | 01/01/2013-31/12/2013 | |
| Composizione della delegazione trattante | 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/RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL/UIL/CISAL/RSU | |
| Soggetti destinatari | Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori | |
| 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno - SI VERBALE COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL 25 novembre 2013 n.135 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | 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 2012 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – VALIDATA il 24 luglio 2013 | |

Eventuali osservazioni

Si tratta di un contratto integrativo economico.

Non sono previste risorse economiche variabili così 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, con particolare riferimento all'utilizzo della voce b) che viene ancorata alla valutazione annuale del dipendente relativa alla partecipazione a progetti, di cui al successivo art.3.

Viene introdotta una maggiorazione del compenso diretto a incentivare la produttività, di cui all'art.2 del CCI del 18/10/2011, definita in misura non superiore al 2% del budget complessivo delle risorse destinate a tale emolumento. Tale maggiorazione viene corrisposta al personale che opera su attività caratterizzate da rotazione continua su diversi e disomogenei processi lavorativi (“multitasking”), nonché su processi di lavoro trasversali caratterizzati da elevato tasso di innovazione tecnologica ed è corrisposta a consuntivo previa valutazione dello specifico impegno dimostrato dal personale, nell'ambito della generale valutazione della prestazione, e nell'importo massimo di € 400

ART. 3 – 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 alto 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.