

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2018

PERSONALE NON DIRIGENTE ARAN^{*}

^{*} 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

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 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 11 luglio 2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 - 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dr. Pierluigi Mastrogiuseppe – Presidente• Dr. Pietro De Falco - Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>CISL FP, FP CGIL, UIL/PA, FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP, FEDERAZIONE CONFSAL UNSA</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>CISL FP, FP CGIL, UIL/PA, FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP</p>
Soggetti destinatari	Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Campo di applicazione, efficacia e durata</p> <p>b) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori di ente nell'anno 2018</p> <p>c) Criteri relativi all'attribuzione della performance individuale: specifici processi e premi.</p>

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	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (verbale Collegio revisori conti del 16 luglio 2017)
		Non sono stati effettuati rilievi da parte dell'Organo di controllo interno
	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 2018-2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
		La Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2017 è stata approvata dal Collegio di Indirizzo e Controllo in data 26 giugno 2018
Eventuali osservazioni:		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 11 luglio 2018, concerne l'anno 2018 e definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno.

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo.

Il *campo di applicazione* è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso l'Agenzia.

La *durata* concerne l'anno 2018 .

Per quanto non previsto dal presente contratto, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi dell'Aran relativo al triennio 2015-2017 sottoscritti in data 21 ottobre 2015, 29 luglio 2016 e 31 maggio 2017.

Le norme del presente contratto abrogano, integrano o sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi.

L'articolo 2 definisce i criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

Recependo la quantificazione del Fondo operata dall'Agenzia secondo le vigenti norme legali e le disposizioni contrattuali nazionali del CCNL Funzioni centrali

sottoscritto il 12 febbraio 2018¹, il *comma 1* definisce i diversi utilizzi delle risorse decentrate dell'anno 2018, in coerenza con le regole di livello nazionale.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è stata effettuata secondo le nuove regole dell'art. 76 del CCNL, partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2017 dal Collegio dei revisori dei conti (verbale n. 4 del 25 maggio 2017), incrementato di quanto previsto dell'art. 89, c.5, del CCNL (0,49%) e tenendo conto degli eventi relativi a cessazioni e nuove acquisizioni di personale ad oggi conosciute o prevedibili, con la previsione di operare una verifica degli eventi effettivamente verificatasi a fine anno. Per il 2018 non sono stati rilevati incrementi di Ria, indennità di ente derivanti a tali ultimi eventi o di disponibilità di risorse con natura variabile (art. 76, c.4 CCNL).

Al fine di giungere alla definizione dell'importo delle risorse rese disponibile alla contrattazione integrativa, il complesso delle risorse costituite secondo quanto enunciato al paragrafo precedente, sono state decurtate dell'importo delle risorse già destinate, nelle annualità precedenti, alle progressioni economiche e alle posizioni organizzative (art. 77, c.1 CCNL)..

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è fornito nella successiva tavola 1.

Tavola 1
Utilizzi del Fondo per i trattamenti accessori di Ente

Anno 2018

Descrizione	2018
a) Indennità di rischio e responsabilità	3.000,00
c) Performance organizzativa	210.000,00
d) Performance individuale	86.333,52
Totale	299.333,52

¹ In merito alla quantificazione del Fondo per i trattamenti accessori di ente, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

Il *comma 3* stabilisce, inoltre, che le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a) e b), nonché quelle relative alle posizioni organizzative, siano portate ad incremento dei compensi per la performance individuale (lett. c).

L'articolo 3 definisce i criteri per la corresponsione dei compensi relativi alla performance collettiva, con particolare riferimento alla maggiorazione spettante al personale partecipante a specifici processi di lavoro.

In linea con quanto definito nel precedente CCI, l'erogazione di tali compensi è correlata ad alcuni obiettivi di Agenzia, rappresentativi della complessiva efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

L'articolo 4, definisce i criteri per la corresponsione per l'attribuzione dei premi di performance individuale, introducendo nel contratto integrativo la nuova regola definita dall'art. 78 del CCNL, relativa alla differenziazione della performance individuale.

In particolare, la citata norma, prevede che ai *“dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi”*. Alla contrattazione integrativa viene demandata la definizione della misura di detta maggiorazione, che, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nonché la quota massima di personale a cui attribuire tale maggiorazione.

In linea con le citate indicazioni, il contratto integrativo, nelle more della definizione del sistema di valutazione della performance dell'Agenzia, ha stabilito di erogare una maggiorazione del 30% dell'importo medio della performance individuale ad un numero di 4 unità di personale, da individuare secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione conseguiti a fine anno e in base a tre distinte graduatorie di direzione.