



# PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n.4882/1/2017

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA in merito all'ipotesi di accordo decentrato per il personale dipendente dell'anno 2017

Il Fondo per il salario accessorio per l'anno 2017 risulta costituito con determinazione dirigenziale n.955 del 21/12/2017 e validato dai Revisori dei conti con verbale n.74 del 7/2/2018.

### Relazione illustrativa

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa : 8/2/2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (Presidente e Componenti): Segretario Generale: dott. Alfredo Luigi Tirabassi, Dirigente Servizio Bilancio: dott.ssa Claudia Del Rio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP –UIL FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) ) Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2017 e destinazione risorse alle diverse voci di spesa; b) conferma degli istituti già contrattati, delle indennità e del sistema di performance organizzativa e individuale, con una sola modifica all'indennità per specifiche responsabilità; c) previsione incentivi di progetto (solo per specifico progetto di produttività nel settore strade).
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Esame dell'Organo di controllo interno.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>
	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? <b>Si in data:</b> Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -----
	Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: E' stato adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 172 del 25/9/2014, aggiornato con decreto del Presidente n.184 del 6/11/2015. Dall'anno 2016 è unificato organicamente nel nuovo documento unico di programmazione. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, i progetti e le attività oggetto di misurazione della performance sono comunque contenute nel piano esecutivo di gestione, approvato con decreto del Presidente n. 106 del 19/07/2017.

	<p>Con deliberazione della Giunta Provinciale n.64 dell'1/4/2014 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009 e con decreto presidenziale è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p> <p>Con successivo Decreto presidenziale n.18 del 16/2/2017 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2017-2019.</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>La Relazione della Performance dell'anno 2017 è in corso di adozione a conclusione delle valutazioni e della gestione e viene sottoposta a verifica da parte dell'OIV.</p>

### **Illustrazione dell'articolato del contratto:**

#### **- quantificazione risorse e principi generali del contratto integrativo**

L'ipotesi di accordo sottoposto a certificazione ai fini della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali e delle modalità di utilizzo delle risorse, afferisce alle materie definite dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nelle more di nuove disposizioni contrattuali di prossima emanazione.

Nella fase della costituzione, per l'individuazione delle risorse del fondo, ha trovato applicazione l'art.23 del D.Lgs. 75/2017. In applicazione di tale norma e data la situazione specifica dell'Ente in relazione al mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'anno 2015, si è proceduto ad un ricalcolo del limite delle risorse, riproporzionando l'ammontare del fondo 2015 e imputando le risorse fisse e variabili, sia quelle soggette a limite, che le altre risorse ascrivibili.

Per quanto riguarda le voci di utilizzo delle risorse, si registra una variazione nel riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett.f) del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art.7 CCNL 9/5/2006 e il ripristino dei valori di performance organizzativa e individuale stabiliti dal contratto decentrato dell'anno 2011, proporzionalmente ridotti negli ultimi anni per mancanza di risorse disponibili.

Gli strumenti incentivanti sono stati definiti in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, al fine di contribuire, con il salario accessorio, a premiare il raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Si è provveduto ad una conferma di gran parte del sistema incentivante precedentemente adottato, in particolare per quanto concerne le altre voci indennitarie contrattualmente previste (turno, reperibilità, rischio, ecc.) ed alla conferma di una performance di progetto destinata a incentivare il servizio di vigilanza e sicurezza stradale, tra le funzioni fondamentali di maggior impatto per l'Ente.

La parte normativa è necessariamente rinviata alla nuova contrattazione nazionale, così come non si è dato luogo a progressioni economiche orizzontali.

Nella quantificazione delle risorse, il fondo è stato calcolato per l'anno 2017 nel rispetto della ripartizione tra risorse fisse e variabili.

A differenza dell'anno precedente, oltre la messa a regime delle decurtazioni, si registrano risorse in parte variabile, nel rispetto del limite determinato.

In particolare, tra le risorse di parte variabile sono state imputate somme soggette a limite di cui all'art.15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1/4/1999, oltre alla previsione di un accantonamento per incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D,Lgs.50/2016. Per quanto riguarda quelle non soggette a limite, l'unica cifra imputata deriva dai risparmi della fondo per gli straordinari dell'anno precedente ai sensi dell'art.15 comma 1 lett.m) del CCNL 1/4/1999. L'ammontare complessivo disponibile è pari ad € 1.088.767,50.

#### **– criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

In un contesto di particolare difficoltà dovuta al percorso di riordino istituzionale non ancora concluso, la volontà dell'Ente si è orientata all'attuazione degli obiettivi strategici e ordinari, tenendo conto della diminuzione del personale sia del comparto che di qualifica dirigenziale, e dell'aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità in tutti i livelli e servizi dell'Ente. Questo aspetto di tenuta interna degli uffici e di resistenza del personale al perdurare di condizioni di eccezionalità e di richieste di particolare flessibilità nelle prestazioni lavorative, è stato il più rilevante, insieme all'attenzione dedicata per garantire la qualità dei servizi all'utenza, al fine di assicurarne comunque il livello e l'efficienza.

In merito all'utilizzo dei sistemi incentivanti e alla valorizzazione del merito, l'Ente ha dunque ritenuto prioritario un riconoscimento per la continuità degli sforzi aggiuntivi offerti rispetto alla normale prestazione lavorativa e per la risposta generalmente positiva da parte del personale, attraverso il ripristino delle quote di produttività stabilite contrattualmente e che negli ultimi anni erano state riviste al ribasso per mancanza di disponibilità finanziaria. Si è dunque confermata l'applicazione del proprio sistema di premialità individuale che prevede erogazione di valori economici differenziali, collegamento degli incentivi con le effettive attività e con le prestazioni fornite, riservando solo ad un ristretto gruppo di destinatari, tutti addetti del settore viabilità, alcuni premi specifici derivanti dall'attuazione di progetti di valenza strategica, con particolare riguardo alla complessità e all'importanza dei servizi offerti alla generalità dei cittadini e alla mission istituzionale.

Nell'effettuare le valutazioni vengono premiate le capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati all'utenza.

Considerato che era stato certificato il mancato raggiungimento per l'anno 2015 del patto di stabilità interno, non era stato possibile inserire risorse aggiuntive di parte variabile, neanche quelle derivanti dai piani di razionalizzazione attuati che, all'ultima annualità 2016, avevano comunque prodotto un significativo risparmio, non riproposto nel 2017 e confluito nelle economie a beneficio del bilancio dell'Ente .

In ogni caso, anche per dare conto dello sforzo riorganizzativo per la continua ricerca di ulteriori spazi di compressione delle spese e di soluzioni innovative per dare risposta alle istanze degli utenti, all'interno delle attività nell'ambito dei PEG dei singoli servizi sono stati previsti progetti, in gran parte trasversali, di consolidamento e mantenimento della qualità dei servizi, che saranno oggetto di valutazione, e saranno fonte di incremento della parte variabile del fondo a beneficio di tutto l'Ente.

L'ammontare disponibile totale del fondo può quindi contare per il 2017 di qualche risorsa variabile non ascrivibile l'anno precedente e destinata a istituti di natura variabile, oltre alle disponibilità residue della parte fissa una volta riconosciuti tutti gli istituti ad essa afferenti.

In particolare le voci di spesa fisse ricorrenti previste dai Contratti nazionali finanziate dalla parte stabile del fondo, ammontano a: indennità di comparto (€ 95.300,00), progressioni orizzontali in essere (€ 360.000,00), indennità di ex VIII° livello (€ 4.500,00). Per i rimanenti istituti, l'ipotesi raggiunta dispone come segue:

- **Progressioni Orizzontali:** non si è ritenuto che la consistenza del fondo consenta una ripresa degli sviluppi di carriera all'interno delle categorie, pur concordando sul valore dello strumento quale leva premiante. Si rinvia la discussione sull'istituto ad un'altra annualità, anche in considerazione del fatto che è necessaria una revisione del sistema di valutazione finalizzato alle progressioni economiche orizzontali;

- **Posizioni Organizzative:** all'alimentazione di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizioni organizzative e alte professionalità, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita. Non si è ritenuto di operare modifiche in aumento o in diminuzione, mantenendo la retribuzione di risultato massima teorica al 25% della retribuzione di posizione, a fronte della necessità di figure altamente specializzate e con capacità organizzative e gestionali in un contesto fortemente penalizzato per quanto riguarda le figure dirigenziali (spesa stimata € 200.000,00);

- **Indennità varie:** restano confermate le discipline in essere, derivanti da precedenti accordi, relativamente all'indennità di rischio, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie e maneggio valori per una spesa stimata di € 98.000;

- **Indennità per specifiche responsabilità:** Viene confermata la disciplina precedente, con l'eccezione dell'indennità riconosciuta al personale di cat.B con profilo di "operatore di sorveglianza" che risulti coinvolto in attività che determinano l'aumento delle proprie competenze e responsabilità. Tale tipologia di servizio, che riguarda attualmente quattro unità di personale del settore viabilità, era già stata oggetto di esame nel contratto decentrato dell'anno 2016 nel quale le parti si impegnavano a definire per il 2017 l'aumento del valore dell'indennità ridefinito in € 1.600,00 annui complessivi pro capite. La spesa totale per l'istituto in oggetto è stimata in € 30.900,00;

- **Compensi di performance:** i criteri fondamentali della destinazione di quanto residua una volta remunerati tutti gli altri istituti, sono stati orientati al mantenimento del sistema di attribuzione della **performance organizzativa e individuale**.

Viene mantenuta l'applicazione dei criteri e modalità vigenti, come anche l'utilizzo dello strumento di valutazione (scheda) adottato, con il ripristino delle quote teoriche spettanti ad ogni categoria e giudizio di valutazione definite dal CDI dell'anno 2011, fino alla concorrenza dell'importo disponibile e per un importo stimato di € 260.000,00, equamente suddiviso tra le due voci.

Inoltre, è confermata anche la produttività **di progetto** con cui si è inteso incentivare la qualità dei servizi di vigilanza e sicurezza stradale, in termini di mantenimento e prolungamento degli standard di qualità offerti e del presidio della rete delle strade provinciali e la regolazione della circolazione stradale ad esse inerente. L'incentivo di progetto verrà assegnato solo al personale che ha partecipato al progetto, nella misura di tale partecipazione misurata dal dirigente del servizio competente sulla base dei servizi prestati e di specifici indicatori di valutazione, per una spesa prevista di € 40.000,00.

Verranno quantificate in via separata e ad opera dei servizi tecnici preposti, sulla base delle opere annualmente svolte, le risorse destinate alla remunerazione delle attività di progettazione di cui all'art.92 comma 5 del D.Lgs.163/2006, abrogato e sostituito dall'art.13 bis della legge 114/2014 per la quota parte ancora ricadente sotto tale disciplina.

Sempre in via separata verranno conteggiati anche gli incassi di somme a titolo di rimborso spese legali a seguito di sentenza favorevole all'Ente, per il riconoscimento dei compensi dell'attività svolta dall'avvocatura interna.

Tali voci incentivanti non sono soggette a limite e non ricadono pertanto sotto alcun regime vincolistico.

Per quanto riguarda gli incentivi previsti dall'art.113 del D. Lgs. 50/2016 per funzioni tecniche, per la disciplina delle quali sono intervenute dapprima normative volte ad una limitazione, successivamente pareri contrastanti da parte delle sezioni delle Corti dei Conti, ed infine una disposizione in sede di Legge finanziaria per il 2018 che non ha ancora completamente sciolto i dubbi in merito alla corretta imputazione in relazione ai limiti del fondo, a titolo prudenziale è stato previsto di accantonare risorse in misura pari ad € 10.000,00 per la liquidazione di tali incentivi.

Per equità nella distribuzione del salario accessorio, in caso di ciascuna di tali tipologie di compensi, verrà poi applicato il rapporto tra compensi di produttività e incentivi derivanti da leggi speciali, che prevede la riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa in proporzione diretta a partire da 2.500,00 e fino ad € 6.000,00 importo oltre il quale non si prevede compenso di produttività. La stessa modalità di riduzione viene applicata sul 50% dell'indennità di risultato per i titolari di posizioni organizzative.

Le parti hanno quindi concluso la trattativa in merito all'utilizzo del fondo del salario accessorio dei dipendenti il giorno 8 febbraio 2018 e hanno sottoscritto un'ipotesi di intesa coerentemente con la situazione sopra descritta.

- **illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità**

Al personale si applica il sistema per la valutazione e misurazione della Performance, come riassunto e rendicontato nel Sistema di Valutazione della Performance della Provincia di Reggio Emilia, deliberato con atto della Giunta Provinciale n.172 del 25/9/2014.

Per quanto riguarda la definizione dei contenuti della Performance annuale, questi sono dettagliati in allegato al PEG 2017, approvato con decreto del Presidente n. 106 del 19/07/2017.

L'incentivazione della produttività si realizza attraverso la corresponsione di compensi collegati al merito e all'impegno di gruppo e /o individuale, all'apporto del singolo alla realizzazione dei progetti e al conseguimento di obiettivi, anche secondo criteri di proporzionalità rispetto al periodo prestato, in modo selettivo e non uniforme e secondo risultati e prestazioni valutabili.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, con un maggiore orientamento verso la progettualità e l'incentivazione connessa all'attuazione di attività di miglioramento organizzativo, gestionale e della qualità dei servizi, in una fase particolare della storia dell'Ente coinvolto in un processo di riforma che impone ogni sforzo per il mantenimento di un profilo elevato in ordine allo svolgimento delle funzioni di competenza.

Pertanto viene riconosciuto un valore particolarmente alto ed apprezzabile alla capacità del personale di affrontare una realtà in forte evoluzione e con un numero sempre più limitato di risorse.

- **risultati attesi**

In correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione, il sistema di valutazione del personale dei livelli, l'assegnazione delle indennità contrattualmente previste e degli incentivi del salario accessorio sono ispirati ai principi dell'art.18 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale: *“ le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.”*

Con il salario accessorio e i compensi incentivanti si è inteso incentivare i dipendenti ad un rinnovato impegno e costante sforzo per il mantenimento e consolidamento delle modalità operative, dei servizi erogati e dei livelli di qualità

raggiunti, in particolare attraverso l'assunzione di nuovi carichi di lavoro dei colleghi cessati e non sostituiti e la disponibilità ad acquisire nuove competenze e a gestire attività e progetti, con assunzione di responsabilità e spirito di appartenenza.

In molti casi la garanzia di una corretta gestione e del mantenimento del controllo di tutte le fasi dei procedimenti, anche non aventi di per sé natura eccezionale, è diventato un significativo valore aggiunto ed elemento performante per gli uffici e il personale assegnato.

Le condizioni di fatto vengono fronteggiate solo ricercando nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e collaborazione tra i vari settori dell'Ente, una continua razionalizzazione di risorse umane e strumentali e, inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

### **ACCORDO ALLEGATO**

Infine si dà atto che in data 6/7/2017, ai sensi dell'art.4 della Legge 20/5/1970 n.300 (Statuto dei Lavoratori) è stato sottoscritto tra le parti un accordo per l'installazione di dispositivi di localizzazione satellitare GPS sugli automezzi dell'Ente, con finalità di incremento della sicurezza delle strade e dei veicoli e degli stessi conducenti . Il testo sottoscritto è allegato al contratto decentrato.

Reggio Emilia, lì 2 marzo 2018

SERVIZIO AFFARI GENERALI  
IL SEGRETARIO GENERALE  
DIRIGENTE AD INTERIM  
(dott. Alfredo Luigi Tirabassi)



