



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2010

### Compatibilità costi della contrattazione decentrata (art.5 CCNL del 01.04.99 e art.40 bis del D.Lgs. n.165/01)

Il fondo delle risorse decentrate 2010 è stato determinato e approvato con deliberazione n. 280/44274 del 19.10.2010 che ha ricevuto parere favorevole con riferimento alla compatibilità dei costi da parte del Collegio dei revisori del conto in data 18.10.2010.

La contrattazione decentrata relativa all'utilizzo delle risorse più sopra individuate si è svolta in varie sedute nei mesi di novembre e dicembre e si è conclusa in data 20 dicembre 2010 con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato che si allega.

Come evidenziato all'art. 2 del contratto, vi è stata una conferma della struttura della contrattazione decentrata avvenuta nel 2009 con riferimento alle modalità di erogazione della produttività generale, in particolare per quanto riguarda i recuperi di somme già stabiliti nella deliberazione n.280 citata in premessa, conseguenza dei rilievi ispettivi da parte della Ragioneria generale dello stato.

Al contempo si è ritenuto di aprire una trattativa sul finanziamento di alcune progressioni orizzontali, nonché sul riconoscimento ai due lavoratori dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. F del CCNL del 01.04.99.

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali la richiesta da parte pubblica, condivisa dalle OO.SS. è stata motivata dalla necessità di concludere un percorso di valorizzazione delle migliori professionalità interne all'Ente che già aveva avuto esito, per altri lavoratori negli anni 2006 e 2007.

La possibilità di destinare una parte delle risorse decentrate al finanziamento di tale istituto è stata ampiamente consentita dal permanere, all'interno del Fondo di una quota ancora rilevante di risorse stabili. La somma finanziata ammonta infatti a € 34.683,29 su un fondo complessivo di € 1.252.369,01 e con una disponibilità per finanziare istituti stabili come le progressioni orizzontali ancora di € 186.270,00 (l'importo complessivo delle risorse stabili ammonta ad € 869.380 di cui 683.109 già utilizzati per finanziare altri istituti stabili).

Dal punto di vista formale, inoltre, il meccanismo selettivo stabilito nell'Ente all'art. 6 del contratto decentrato 2008, tuttora in vigore, garantisce il rispetto delle condizioni di selettività stabilite per le progressioni orizzontali dall'art.5 del CCNL del 31.03.99 e dall'art.9 del CCNL del 11.04.2008. Infatti i criteri individuati nell'art.6 del contratto decentrato vigente, sono una trasposizione, legata al sistema di valutazione vigente nell'Ente dei criteri generali stabiliti dal citato art. 5 del CCNL del 31.03.99, così come la previ-



Via L. Ricchieri (detto Celio), 10  
45100 Rovigo RO - Italia  
Telefono +39 0425 386111  
www.provincia.rovigo.it  
Codice Fiscale 93006330299  
Partita IVA 00982910291

sione dell'anzianità di servizio di almeno 2 anni per poter concorrere alla progressione è pienamente rispettosa di quanto stabilito dal citato art. 9 del CCNL del 11.04.2008.

Il sistema di assegnazione delle progressioni, nonché l'entità limitata della somma destinata alle stesse è, inoltre, in linea con la previsione dell'art.23 del D.Lgs. n.150/09 che prevede che "le progressioni economiche siano riconosciute selettivamente sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e nel limite delle risorse disponibili e attribuite, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione". L'aderenza del meccanismo selettivo adottato a quanto previsto da tale ultima disposizione è già stato evidenziato da quanto scritto nei paragrafi precedenti, e può anche, in ogni caso ricavarsi dalla semplice lettura dell'art. 6 del contratto decentrato più volte citato.

Per quanto riguarda il numero "limitato" dei dipendenti destinatari, lo stesso non è, ovviamente, indicabile in questa sede, non essendo ancora state completate le procedure selettive da parte dei Dirigenti ma, tenendo conto che le progressioni coinvolgeranno dipendenti di cat. B,C e D è stimabile, in relazione alla cifra contrattata tra i 40 e i 50 lavoratori, circa un sesto dei dipendenti della Provincia.

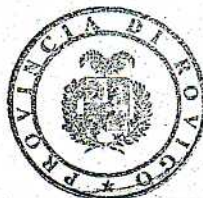
Per tutto quanto esplicitato appare evidente la piena legittimità della previsione del contratto decentrato diversamente da quanto dichiarato dal rappresentante territoriale della UIL.

L'annotazione del rappresentante territoriale della CGIL, che si è dichiarato contrario solamente all'entità della somma contrattata ma ha, in ogni caso, sottoscritto la tabella di destinazione delle risorse è influente, in quanto tale tabella è parte formale e sostanziale del contratto a tutti gli effetti.

A scanso di dubbi si precisa, di conseguenza, che il contratto decentrato 2010 sottoscritto: dalle RSU dell'Ente, dalla CISL provinciale e parzialmente dalla CGIL provinciale, è legittimo, valido ed efficace a tutti gli effetti sia ai sensi delle disposizioni di legge che di quanto previsto dai CCNL nazionali ( fatto, naturalmente, salvo il parere positivo dei Revisori del conto sulla compatibilità economica e della Giunta provinciale ).

Sul punto hanno esplicitamente concordato anche tutte le OO.SS.

Per quanto riguarda il riconoscimento di due indennità per particolari responsabilità sul punto hanno concordato la Conferenza dei dirigenti, la Giunta e la delegazione sindacale trattandosi, in un caso di una lavoratrice che ha assunto l'incarico di alta responsabilità di segretario particolare del Presidente, nell'altro caso dell'istruttore che da sola ha la responsabilità dell'ufficio pensioni, un tempo assegnato a due dipendenti di cui uno, da anni collocato a riposo, di cat. D.

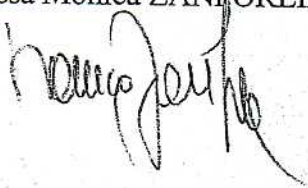


Si evidenziano, infine, le novità stabilito dall'art.5 del contratto che, collegando strettamente al piano degli obiettivi il finanziamento della produttività allinea le modalità di erogazione del premio incentivante alle previsioni della riforma introdotta dal D. Lgs. 150 che entrerà in vigore a regime nel 2011 con l'approvazione e l'adozione da parte dell'Amministrazione del ciclo della performance.

Rovigo, 22 dicembre 2010

IL DIRIGENTE

dr.ssa Monica ZANFORLIN



IL FUNZIONARIO

dr. Andrea TINCANI

