



UNIONE MONTANA delle VALLI MONGIA e CEVETTA LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA

Provincia di Cuneo

Località San Bernardino, Via Case Rosse, 1 – 12073 CEVA

C.F. 93054070045

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative
agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 08/02/2016 Contratto 30/03/2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente Rubino dr. Giampietro Componenti Aschero Anna Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP Firmatarie della preintesa: CISL-FP Firmatarie del contratto: CISL-FP; CGIL-FP RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015;
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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In data 23/02/2016, protocollo n.0000559/336 è stato acquisito il Parere Favorevole del Revisore dei Conti e in data 30/03/2016 , prot. n. 0000918/542, è stata acquisita la presa d'atto, del Revisore dei Conti, delle modifiche apportate al Fondo stesso causa errore materiale.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Deliberazione di Giunta n. 133 del 23.12.2015 "Esame ed approvazione metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale dell'Ente". Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione. E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma è stato approvato tramite deliberazione di Giunta n. 144 in data 23/12/2015

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza tramite pubblicazione all'albo pretorio dell'Unione Montana allocato sul sito della Comunità Montana "Alto Tanaro Cebano Monregalese" nelle more della creazione del sito internet proprio dell'Ente.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? Attestazione rilasciata da Nucleo di Valutazione in data 03.02.2016 ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e 33/2013</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Il presente contratto si applica a tutto il personale, non dirigente, dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato compreso il personale a tempo determinato.

Articolo 2 Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2015 e scadono al 31/12/2015.

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione n. 134 del 23.12.2015 e rideterminate per mero errore materiale che, al netto delle destinazioni vincolate di legge, ammontano ad € 45.576,15 di cui parte stabile € 41.375,69 e risorse variabili € 4.200,46. Il Fondo è stato validato dal Nucleo di Valutazione in data 03/02/2016 ai sensi dell'ex art. 15, comma 4, CCNL Regioni- Autonomie Locali del 01/04/1999.

Articolo 4 e 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie specificando che non sono previste progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

In conformità al disposto dell'art.17 CCNL del 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n.19 al CCNL del 22/1/2004, si prende atto che le risorse stabili e variabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) € 24.394,78 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99

B) € 7.750,08 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004. Vengono definiti i seguenti criteri per l'utilizzazione delle risorse disponibili:

A) Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d, CCNL 01.04.1999) € 30,00 mensili calcolati sull'effettiva presenza in servizio per n. 5 dipendenti del servizio socio-assistenziale per un totale di **€ 1.427,46**;

B) Indennità per particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 01.04.1999) per n. 5 dipendenti del cat. D, per n. 1 dipendente cat. C e n. 4 dipendenti cat. B per un totale di **€ 17.307,08** (l'indennità è stata riparametrata in base alla percentuale di tempo/lavoro);

C) La differenza pari ad **€ 26.841,61** è destinata ad incentivare la produttività nonché il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17, comma a) del CCNL del 01.04.99;

Articolo 6 Il premio di € 26.841,61 è destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale, compreso il personale a tempo determinato, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati dal Dirigente Responsabile del Servizio, cui spetta, mediante atto formale, l'assegnazione ai singoli, previa consultazione del Nucleo di Valutazione. La metodologia per la misurazione e valutazione performance è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 133 del 23.12.2015.

Articolo 7 La retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.c), è liquidata previa valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Articolo 8 Viene istituita una commissione paritetica, composta da: Dirigente competente alla valutazione di merito, Presidente/Componente Nucleo di Valutazione, Rappresentante O.S. sottoscrivente il contratto. Tale commissione verrà consultata nel caso insorgano criticità nella fase di valutazione del personale.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2015

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COMUNITÀ MONTANA ANNO 2014 – RISORSE STABILI		€ 110.852,91
Numero dipendenti Comunità Montana anno 2014	23,75	
Quota media pro-capite		€ 4.667,49
Numero dipendenti Unione Montana anno 2015	17,25	
Quota media pro-capite 4.667,49*n. dipendenti	€ 80.514,22	
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE UNIONE MONTANA ANNO 2015 – RISORSE STABILI (L. 147/13- art. 1, comma 456)		€ 80.514,22
Voci di destinazione obbligatorie		
Fondo per le progressioni economiche PEO (CCNL 01/04/99 -art. 17 lett. B)	€ 24.394,78	
Indennità di comparto (CCNL 01/04/99 – art. 33)	€ 7.750,08	
Indennità di posizione Responsabili di Servizio	€ 5.594,94	
Indennità di risultato Responsabili di Servizio	€ 1.398,73	
TOTALE VOCI A DESTINAZIONE OBBLIGATORIA		€ 39.138,53
RISORSE STABILI 2015		€ 41.375,69
RISORSE VARIABILI 2015 (CCNL 01/04/99 – art. 15 comma 2: 1,2% monte salari '97)		€ 4.200,46
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE UNIONE MONTANA ANNO 2015		€ 45.576,15

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4, 5 e 6 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	26.841,61
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	24.394,78
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	6.993,67
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.427,46
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	/
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	17.307,08
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	/
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	/
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	/
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	/
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	7.750,08
Somme rinviate	/
Altro	/
Totale	84.714,68

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 133 del 23/12/2015).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche .

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività assegnati nelle schede individuali, collegati in particolare all'organizzazione tecnica/amministrativa del nuovo Ente, si attende l'ottimizzazione dei livelli di funzionalità del medesimo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: NULLA