



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 2017

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 30/11/2017 Contratto 27/12/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Aschero Anna Componenti : Rubino dr. Giampietro Luciano Dr.ssa Patrizia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP RSU: Vigliero Pierfranca Firmatarie della preintesa: CGIL-FP/CISL-FP- /RSU Firmatarie del contratto: CGIL-FP/CISL-FP- /RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017
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? Sì in data 07/12/2017 n. prot.: 0004678
		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	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.

erogazione retribuzione accessoria della	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
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza tramite pubblicazione all'albo pretorio dell'Unione Montana
	La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza tramite pubblicazione all'albo pretorio dell'Unione Montana
Eventuali osservazioni =====	

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.
- Articolo 2 Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2017 e scadono al 31/12/2017.
- Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione n. 176 del 27.11.2017 che, al netto delle destinazioni vincolate di legge, ammontano ad € 37.123,75 di cui parte stabile € 29.834,49 e risorse variabili € 7.289,26
- Articolo 4 e 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.
Sono previste progressioni di carriera, finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa, (progressioni orizzontali) per un importo massimo di € **7.500,00** con i criteri e le modalità dettagliate al successivo paragrafo E).
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) € 26.868,40 quale Fondo per progressione economiche storiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99
B) € 8.497,44 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 **€ 1.800,00**;
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 **€ 20.500,00** (l'indennità sarà riparametrata in base alla percentuale di tempo/lavoro);
C) La differenza pari ad **€ 7.323,75** 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 € 7.323,75 è destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale, 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.

Allegato 1 Tabella analitica della costituzione del Fondo

CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2017

**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
UNIONE MONTANA ANNO 2016 – RISORSE STABILI** € 82.664,22

Voci di destinazione obbligatorie

Fondo per le progressioni economiche PEO (CCNL 01/04/99 -art. 17 lett. B)	€ 26.868,40
Indennità di comparto (CCNL 01/04/99 – art. 33)	€ 8.497,44
Indennità di posizione Responsabili di Servizio	€ 13.722,22
Indennità di risultato Responsabili di Servizio	€ 3.741,67

TOTALE VOCI A DESTINAZIONE OBBLIGATORIA € 52.829,73

RISORSE STABILI 2017 (decurtate delle voci a destinazione obbl.) € 29.834,49

RISORSE VARIABILI 2017
(CCNL 01/04/99 – art. 15 comma 2: 1,2% monte salari '97) € 4.200,46

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE € 3.088,80

**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
UNIONE MONTANA ANNO 2016** € 37.123,75

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	7.323,75
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali storiche	26.868,40
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (anno 2017)	7.500,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	17.463,89
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.800,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	/
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	20.500,00
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	8.497,44
Somme rinviate	/
Altro	/
Totale	89.953,48

* 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 prevede nuove progressioni economiche: per l'anno 2017 vengono destinati € 7.500,00 per l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali sulla base degli indirizzi indicati nella deliberazione di Giunta n. 176 del 27.11.2017.

In seguito alla trattativa avvenuta tra le parti si stabilisce che le progressioni economiche siano effettuate secondo le seguenti modalità e criteri:

- 1) Decorrenza delle progressioni economiche orizzontali dal 01.12.2017;
- 2) Suddivisione budget disponibile per categorie economiche in base al numero dei dipendenti presenti in ciascuna categoria;
- 3) Valutazione media acquisita nel biennio 2015-2016 uguale o superiore a 60 centesimi;
- 4) Graduatoria predisposta con le seguenti pesature:
 - 70% al valore della performance acquisita nel biennio 2015-2016
 - 30% al coefficiente dato da anzianità di lavoro e numero di progressioni economiche effettuate a partire dalla entrata in vigore del CCNL 01.04.1999;
- 5) permanenza di almeno 2 anni nell'attuale posizione economica.

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