

PROVINCIA DI PERUGIA

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 2014 e 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa 29/12/2015 Contratto 18/2/2016</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2014 e per l'anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Direttore Generale Componenti : Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-Rappresentanze sindacali unitari Firmatarie della preintesa: CISL e RSU Firmatarie del contratto: <b>CISL,CGIL,UIL e Rsu</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regolamentazione del diritto di sciopero, diritti e agibilità sindacali</li> <li>• Relazioni sindacali</li> <li>• Criteri di destinazione delle risorse decentrate</li> <li>• Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva</li> <li>• Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 1.4.1999;</li> <li>• Fattispecie, criteri e valori per l'individuazione del personale avente titolo all'indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori</li> <li>• Definizione dei valori della retribuzione di risultato</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>si in data 15/02/2016</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Il collegio ritiene che, non avendo l'ente rispettato il patto di stabilità per l'anno 2014, non possano essere inserite nella parte variabile del Fondo per l'anno 2015, risorse aggiuntive per euro 64.494,63 ex art.4, c2, del CCNL 9/5/2006.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL ed il Piano della performance 2014, previsto dall'art.10 del d.l.gs 150/2009, sono stati approvati con delibera n. 301 del 9/10/2014 in allegato al Piano Esecutivo di Gestione. Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL ed il Piano della performance 2015, previsto dall'art.10 del d.l.gs 150/2009, sono stati approvati con delibera n. 275 del 21/12/2015.

	<b>sanzione divieto erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>del di</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>			

**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

Art. 1 – Definisce il campo di applicazione (personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con la natura del rapporto, personale prestante servizio in posizione di comando e/o distacco presso altri soggetti ai sensi dell'art.19 del CCNL 22/1/2004)

Art. 2 – Definisce la durata e validità del contratto fino al 31/12/2018 salvo per quanto concerne le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Art. 3 – Fornisce indicazioni circa l'interpretazione autentica del CCDI rimessa alle parti firmatarie del Contratto.

*PARTE SECONDA – Regolamentazione del diritto di sciopero e relazioni sindacali*

Art.4 – Regola il diritto di sciopero individuando i servizi minimi essenziali

Art.5 – Definisce le modalità di individuazione dei contingenti di personale tenuti all'erogazione delle prestazioni definite necessarie

Art.6 – Definisce le modalità di effettuazione degli scioperi, tempi di comunicazione dell'indizione e le modalità di rilevazione delle adesioni

Art.7 – Riguarda l'obbligo dell'amministrazione di messa a disposizione delle informazioni relative alla partecipazione agli scioperi

Art.8 – Definisce le modalità di composizione della delegazione trattante

Art.9 – Individua gli obiettivi generali delle relazioni sindacali

**PARTE TERZA – DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI**

Art.10 – Definisce le modalità di fruizione dei permessi sindacali

Art.11 – Disciplina al risorse a disposizione della RSU e delle OO.SS.

Art.12 – Disciplina le modalità di convocazione e di partecipazione alle assemblee del personale

**PARTE QUARTA – RELAZIONI SINDACALI**

Gli articoli da 13 a 15 disciplinano rispettivamente la contrattazione collettiva decentrata, l'esame congiunto e l'informazione del quadro delle rivisitazioni del sistema di relazioni sindacali previsto dal d.l.gs 150/2009 e s.m.i.

#### PARTE QUINTA – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.16 – Richiama le funzioni del CUG con riferimento agli obblighi di relazione annuale.

#### PARTE SESTA – FONDI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.17 – Determina le modalità generali di costituzione dei fondi per il salario accessorio

Art.18 – Stabilisce che l'utilizzo delle risorse stabili e variabili complessivamente definite per ciascun anno , vengono utilizzate secondo quanto annualmente concordato in sede di delegazione trattante. La parte sesta del contratto decentrato ha pertanto validità limitata agli anni 2014 e 2015.

Art.19 – Disciplina i casi e le modalità di corresponsione dell'indennità di rischio elencando le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

ART.20 – Dispone l'attribuzione dell'indennità maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi economici.

Art.21- Definisce le risorse destinate all'area delle Posizioni Organizzative e le modalità di corresponsione della relativa indennità di posizione e di risultato.

Art.22 – Definisce sulla base della vigente metodologia di valutazione delle prestazioni del personale dipendente i criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi, regolando altresì la corresponsione di premi aggiuntivi nei casi specifici riferiti all'esercizio di funzioni particolari. Il premio di produttività non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva. Relativamente al premio di produzione spettante al personale dell'Ente Nazionale per le strade(ANAS), trasferito a questa Provincia a decorrere dall'1.10.2001, si stabilisce che, per l'anno 2014 e 2015 , il medesimo verrà attribuito secondo il criterio utilizzato dall'Ente di provenienza.

Art.23 – Determina l'estensione al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, delle medesime modalità di corresponsione previste per il personale a tempo indeterminato. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Art.24 - Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative sono ripartite secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari adottate nell'Ente.

Art.25 – Determina le situazioni e i limiti di compatibilità tra gli incentivi destinati alla produttività collettiva e quelli derivanti da specifiche norme di legge con riferimento ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e, pertanto, ad esclusione delle incentivazioni finanziate da soggetti terzi

Art. 26 - Norma di rinvio, per quanto non previsto, al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Allegato "a" Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

Allegato "b" Contiene prospetto indicante le aree di rischio

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolato precedente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Anno 2014 :

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) (produttività) ; Art. 17, comma 2, lett. d) (Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo);	738.016,95
Art. 17, comma 2, lett. c) - retribuzione di posizione e risultato p.o.	1.081.351,43
Indennità maneggio valori	483,60
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	132.023,54
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	470.653,24
Fondo per la progressione orizzontale	1.390.399,05
Totale	3.812.927,81

Anno 2015 :

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) (produttività) ; Art. 17, comma 2, lett. d) (Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo);	1.507.269,39
Art. 17, comma 2, lett. c) - retribuzione di posizione e risultato p.o.	539.199,17
Indennità maneggio valori	604,50
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	136.868,02
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	438.035,50
Fondo per la progressione orizzontale	1.240.185,56
Stralcio art.4 comma 2 ccnl 4/5/2006	- 64.494,63
Totale	3.797.667,51

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina abrogazioni implicite.

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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 203 del 4/6/2012) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 560 del 30.11.2010).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

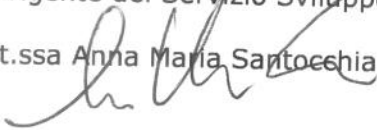
F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Non sono previsti stanziamenti di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2014 e 2015, pertanto il contratto premia la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi previsti per ciascuna struttura dal Peg 2014 e Peg 2015.

Perugia, 18/02/2016

Il Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane

Dott.ssa Anna Maria Santocchia



Certificazione del Collegio dei Revisori sulla relazione illustrativa predisposta dal Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane ai sensi dell'art.40 e seguenti del d.lgs 165/2001

Il collegio dei Revisori dei conti

- Vista la relazione tecnico illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale della Provincia di Perugia riferito Agli anni 2014 e 2015, predisposta dal Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane;
- Vista la preintesa sottoscritta tra le parti;
- Eseguite le necessarie verifiche

Attesta la veridicità dei dati contenuti nella relazione.

Perugia, 22/02/2016

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott.Valeriano MORINI	
Dott.Simone Francesco Cociani	
Dott. Giancarlo Ricci	