

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 2017 per il personale provinciale e quello in avvalimento alla Regione dell'Umbria. **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 18/12/2017 Contratto 18/01/2018
Periodo temporale di vigenza		Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Direttore del Settore Amm.vo Area Vasta Componenti : Segretario Generale - 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, CIGL, UIL e RSU Firmatarie del contratto: CISL,CGIL,UIL e Rsu
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso la Provincia di Perugia e personale in avvalimento alla Regione dell'Umbria
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di destinazione delle risorse decentrate • Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva • Criteri per l'individuazione del personale avente titolo all'indennità di disagio • Definizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 11/1/2018
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli : nessuno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL ed il Piano della performance 2017, previsto dall'art.10 del d.l.gs 150/2009, è stato approvato con deliberazione n.294 del 23/10/2017. Nella determinazione delle risorse che costituiscono il fondo si è tenuto conto delle sole risorse espressamente previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro senza alcuna integrazione a carico dell'Amministrazione. 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.
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

Nelle premesse si da conto dell'inquadramento complessivo della gestione dei Servizi per l'Impiego e le politiche attive del lavoro, delle forme di utilizzo da parte delle Regione, delle norme generali e degli accordi che hanno guidato il percorso.

PARTE PRIMA - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Determina il campo di applicazione del contratto che riguarda il personale e tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Ente, quello in avvalimento presso la Regione dell'Umbria e quello in comando.

Art.2 - Il contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017

Art.3 - Interpretazione autentica del contratto - Le parti firmatarie sono le uniche abilitate a fornire interpretazione al C.I.D. L'articolo disciplina le modalità di risoluzione delle eventuali controversie.

FONDI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.4 - Determina le modalità generali di costituzione dei fondi per il salario accessorio

Art.5 - Stabilisce che l'utilizzo delle risorse stabili e variabili complessivamente definite per il 2017, vengono utilizzate secondo quanto concordato in sede di delegazione trattante.

Art.6 - Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di rischio

Art.7 - Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di maneggio valori limitatamente al personale individuato con deliberazione n.78/2017 relativa alla nomina degli agenti contabili

Art.8 - Disciplina l'utilizzo delle risorse riferite alle posizioni organizzative istituite nell'Ente per il 2017

Art.9 - 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. 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.

Art.10 - 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.12 – Disciplina le modalità e i limiti di attribuzione dei compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge

Art.12 – Disciplina le modalità di cumulo degli incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti

Art.13 – Disciplina il lavoro straordinario per assistenza agli organi istituzionali

Art. 14 - Norma di rinvio, per quanto non previsto, al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenute nei CCDI in vigore.

Disciplina dell'indennità di disagio con individuazione della disciplina normativa e delle risorse su base pro capite annua.

Appendice al C.I.D. riferita al personale in avvalimento per la gestione dei Servizi per l'Impiego e politiche attive del lavoro

Art.1 – Disciplina delle posizioni organizzative in vigore della proroga della convenzione siglata con la Regione dell'Umbria in ordine alla gestione dei Servizi per l'Impiego e politiche attive del lavoro

Art.2 e 3 – Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi per il personale a tempo indeterminato e determinato – si stabilisce l'applicazione al personale in avvalimento delle medesime modalità di attribuzione previste per il personale in servizio presso la Provincia di Perugia

Art.4 – Indennità di disagio – definisce le modalità di attribuzione della predetta indennità ai dipendenti appartenenti alle categorie A-B e C che svolgano attività particolarmente disagiate differenziate, per la loro particolare natura, da quelle rese dalla generalità dei dipendenti dell'Ente. L'indennità di disagio al ricorrere delle condizioni sotto riportate è attribuita anche al personale assunto a tempo determinato nei limiti della disponibilità delle risorse previste dalla convenzione in data 21/12/2015 come successivamente integrate con nota della Direzione Regionale delle Attività produttive Lavoro, Formazione e Istruzione in data 12/12/2016.

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

Allegati "b" - Contiene la definizione delle attività cui è connessa una categoria di rischio

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolato precedente le risorse, quantificate in modo complessivo per il personale della Provincia e quello in avvalimento presso la Regione dell'Umbria, vengono utilizzate nel seguente modo:

Anno 2017 :

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) (produttività) ; Art. 17, comma 2, lett. d) indennità di turno, compenso domenicale, reperibilità- indennità di rischio e disagio	1.235.399,98
Indennità di funzione ex 8 ^a q.f. -	5.144,94
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. e alte prof.tà	254.985,34
Indennità maneggio valori	483,60
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett.	57.796,73

k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	280.231,79
Fondo per la progressione orizzontale	779.390,43
Totale	2.613.432,81

Rispetto al totale del fondo residuano le seguenti somme non destinate :
€ 20.990,96 - somme non ripartite in attesa di definizione recuperi sentenze personale ex Anas
€ 2.917,78 - somme non utilizzabili in quanto derivanti da economie sullo stanziamento per le alte professionalità.

* 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 e s.m.i.) 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, pertanto il contratto premierà la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che saranno previsti per ciascuna struttura dal Peg 2016 e Peg 2017.

Perugia, 18/1/2018

Il Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane

Dot.ssa Anna Maria Santocchia