

PROVINCIA DI PERUGIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018 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 10/12/2018 Contratto 19/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2018
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 Rappresentanze sindacali unitari Firmatarie della preintesa: RSU Firmatarie del contratto: 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 17/12/2018
		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 2018, previsto dall'art.10 del d.l.gs 150/2009, è stato approvato con deliberazione n.101 del 29/06/2018. 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 conviene, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2015-2018, sulla durata annuale del CCDI relativo alla destinazione delle risorse rimesse alla contrattazione decentrata, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Si conviene inoltre :

- in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 12/2/2018, di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021, che per la destinazione delle risorse avrà validità annuale, cui è rinviata la disciplina e il finanziamento dei nuovi istituti contrattuali.
- di concludere le trattative e a sottoscrivere l'ipotesi di CCDI di cui al precedente punto entro il mese di Marzo 2019;
- di applicare il relativo CCDI sottoscritto il 29/12/2015 anche al presente anno 2018, prorogando di un ulteriore anno la sua efficacia, al fine di mantenere l'allineamento tra contratto triennale di cui al comma 2 e contratto integrativo.

Nelle premesse all'appendice contrattuale riferita al personale del Mercato del Lavoro si da conto dell'inquadramento complessivo della gestione dei Servizi per l'Impiego e 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.

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 i criteri di riparto delle risorse rese disponibili per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale determinate dalla Provincia di Perugia per l'anno 2018.

Art.3 – Disciplina l'utilizzo delle risorse riferite alle posizioni organizzative istituite nell'Ente per il 2018

Art.4 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro

Art.5 – Disciplina le modalità di cumulo degli incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti

Art.6 – 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.

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 vigenza 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 performance individuale e organizzativa 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.

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 2018 :

Descrizione*	Importo
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge – compensi avvocatura per sentenze compensate	13.000,00
Risorse destinate alla remunerazione di istituti non regolati dalla contrattazione decentrata integrativa (progressioni orizzontali pregresse, indennità funzione ex 8 [^] , turni, reperibilità, attività in giorno di riposo)	1.234.806,81
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – integrazione al fondo 2017 posto a carico del bilancio	13.763,85
Residuo fondo a.p. non disponibile	38.270,40
Performance organizzativa e individuale	756.559,26
Indennità condizioni di lavoro	78.500,00
Totale	2.134.900,32

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

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. 180 del 16.10.2018).

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 ulteriori rispetto a quelle indicate come obbligatorie dal CCNL, pertanto il contratto premierà la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che sono previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente per ciascuna struttura (DUP e Peg 2018).

Perugia, 20/12/2018

Il Dirigente del Servizio Sviluppo Risorse Umane

Dott.ssa Anna Maria Santocchia

"documento informatico firmato digitalmente"



Provincia di Perugia
COLLEGIO DEI REVISORI

VERBALE N. 65 DEL 20 DICEMBRE 2018

*OGGETTO: CERTIFICAZIONE RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018; RELAZIONE ILLUSTRATIVA*

Il Collegio dei Revisori

Esaminato il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente e la documentazione trasmessa dall'Ente, relativamente agli adempimenti di legge,
vista la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato del 19/12/2018
vista la relazione illustrativa datata 20/12/2018, si attesta che la stessa è stata redatta in base agli schemi previsti dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

IL COLLEGIO DEI REVISORI