



Contratto collettivo decentrato integrativo personale delle categorie - anno 2014.

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>	Preintesa 7 gennaio 2015 Contratto 5 febbraio 2015		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2014		
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: - Presidente: <i>Dott. Aldo Silvestri</i> - Componenti: <i>Dott. Domenico Tibaldi</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - <i>FP-CGIL</i> , - <i>CISL-FP</i> , - <i>UIL-FPL</i> , - <i>CSA Regioni e autonomie locali</i> - <i>DICCAP</i> Firmatarie della preintesa: - <i>FP-CGIL</i> - <i>CISL-FP</i> , - <i>UIL FPS</i> - <i>CSA Regioni e Autonomie Locali</i> - <i>RSU</i> Firmatarie del contratto: - <i>FP-CGIL</i> - <i>CISL-FP</i> , - <i>UIL FPS</i> - <i>CSA Regioni e Autonomie Locali</i> - <i>RSU</i>		
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale delle categorie</i>		
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014.		
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 9 dicembre 2014, prot. n.82355, allegato b) al verbale 13 del 09/12/2014.	
		Il Collegio non ha effettuato alcun rilievo.	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>		L'ente ha adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 contestualmente all'approvazione del Piano esecutivo di gestione con deliberazione di Giunta Provinciale n. 12 del 10 aprile 2014.
			Il Programma triennale per la trasparenza e l'anticorruzione è stato approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 2 del 16 gennaio 2014.
			È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza.
		La relazione sulla performance è stata inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 06.03.2015 prot. n.12472	

**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**

*Il contratto stralcio 2014 è costituito dalle tabelle analitiche relative alla costituzione ed utilizzo del fondo in quanto sono integralmente confermate le norme dei CCID vigenti.*

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

*Sulla base dei criteri di cui alle norme dei CCID vigenti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:*

CCNL 01.04.1999 Art. 17 - comma 2 - lett. a)	Risorse per incentivare la produttività individuale e il miglioramento dei servizi	€ 636.018,61
	95% a tutto il personale avente diritto	€ 604.217,68
	5% al 10% del personale avente diritto	€ 31.800,93
CCNL 01.04.1999 Art. 17 - comma 2 - lett. c)	Risorse per il pagamento dell'indennità annua di £ 1.500.000 ex art. 37, comma 4, C.C.N.L. 06.07.95 ai dipendenti ex 8 <sup>a</sup> q.f. che ne beneficiavano alla data del 01.04.1999 e che non sono incaricati di posizione organizzativa	€ 774,72
CCNL 01.04.1999 Art. 17 - comma 2 - lett. d)	Risorse per il pagamento delle indennità:	
	Turnazione	€ 66.000,00
	Reperibilità	€ 61.000,00
	Maneggio valori	€ 6.000,00
Rischio	€ 13.000,00	
CCNL 01.04.1999 Art. 17 - comma 2 - lett. g)	Risorse per incentivare specifiche attività e prestazioni derivanti da disposizioni di leggi (con specifica destinazione)	€ 200.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.982.122,72</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

*Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti.*

**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 al personale si applica il Sistema di valutazione e misurazione della performance (approvato con deliberazione di G.P. n. 1 del 13 gennaio 2011) e le norme del nuovo sistema di valutazione del personale adottato con deliberazione di G.P. n. 12 del 10 aprile 2014.*

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

*Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche orizzontali.*

**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 previsti nel P.E.G. ci si attende un incremento della produttività del personale legato al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati.*

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: ///**

