

Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi

Provincia di Bergamo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

(Art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. N. 165/2001)

Circolare nr. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato,
in versione aggiornata al 28/2/2013

**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 2016**

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione		Preintesa Ipotesi reiativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente annualità 2016 ; in data 15/11/2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente Dott. FUSARI SILVANO Dirigente Direttore Generale Comunità Montana;</p> <p>Dott.ssa PERANI PATRIZIA Responsabile Area Finanziaria</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - FP-CGIL - FP – FPS CISL - UIL-FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa FP-CGIL Sig. Bonomelli Gaicomo FP- FPS CISL Sig. Catania Massimo UIL FPL Sig. Capitanio Mauro</p> <p>R.S.U. Firmatarie della pre-intesa Sig. ra Sterni Paola Sig. Valetti Luca Sig. Valenghi Ferdinando Sig.ra Zanolì Bianca</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Utilizzo delle risorse decentrate anno 2016</p> <p>a) Titolo I – Disposizioni generali b) Titolo II – Il sistema delle relazioni sindacali c) Titolo III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali d) Titolo IV – Forme di partecipazione e) Titolo V – Disposizioni diverse f) Titolo VI – Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate g) Titolo VII – Disposizioni finali h) ALLEGATO A – Individuazione delle risorse decentrate i) ALLEGATO B – Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.

	di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009: Con atto deliberativo della Giunta Esecutiva n. 182 in data 30/12/2014 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 contenente gli obiettivi per il triennio 2014 - 2016
		E' stato creato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con atto deliberativo della Giunta Esecutiva n. 174 in data 04/11/2016 per il triennio 2016- 2018
		E' 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
		Questa Comunità Montana ha strutturato il sistema di valutazione esistente ai principi che regolano il sistema di misurazione delle performance senza l'obbligo preventivo del parere OIV, ma consuntivo prima della liquidazione
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:

Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate al pagamento delle indennità, all’esercizio dei compiti e responsabilità, all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

- Art. 1 - Premessa informativa
- Art. 2 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo – anno 2013/2014
- Art. 3 – Procedure per l’autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C. D. D. I.
- Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 7 e 8 – Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione e modalità concertazione
- Art. 9 e 10 – Informazione e consultazione
- Art. 11 e art. 12 – Diritto di assemblea e di affissione
- Art. 13 – Pari opportunità
- Art. 14 – Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 15 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Formazione ed aggiornamenti professionali
- Art. 16 – Formazione ed aggiornamenti professionali
- Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
- Art. 17 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
- Art. 18 – Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 19 – Risorse destinate a compensare l’esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
- Art. 20 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità
- Art. 21 – Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 22 – Omissis
- Art. 23 – Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa
- Art. 24 – Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell’ambito della categoria
- Art. 25 – Risorse destinate a compensare le performance organizzative e individuali
- Art. 26 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art. 27 – Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione.
- Art. 28 – Disposizioni finali

Allegato A – contiene il prospetto analitico della costituzione del fondo per l’es. 2015, nonché le modalità di utilizzo del fondo stesso

Allegato B – disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

B – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri definiti nell'intesa, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 – produttività e miglioramento dei servizi	19.140,29
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 – progressioni economiche orizzontali	38.916,21
Art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1.4.1999 – retribuzione di posizione e risultato p.o.	67.516,45
Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio	1.300,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità per specifiche responsabilità	4.235,00
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di Reperibilità	1.400,00
Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (Progettazione)	10.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	8.199,78
Nuove progressioni orizzontali per l'anno 2016	3.626,87
Altro	3.600,00
TOTALE	157.331,17

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 esecutiva n. 4 in data 13/01/2014 in base agli obiettivi raggiunti e predefiniti e n. 182 in data 30.12.2014 valide per il triennio 2014 - 2016.

E - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni Economiche

Lo schema di CCDI 2016 prevede nuove progressioni economiche.

L'Amministrazione con atto di Giunta esecutiva n. 167 in data 4/11/2016 ha dettato indirizzi e criteri per la stipula del CCDI e si è mostrata favorevole a progressioni orizzontali di categoria del personale dipendente. La previsione è di programmare anche per l'anno **2016 i passaggi di categoria** per i dipendenti aventi i requisiti, destinando per il 2016 risorse per un importo massimo di **€ 3.023,44** con il criterio della meritocrazia determinata nelle schede di valutazione dell'ultimo triennio 2013/2015.

Verranno ammessi alla valutazione i dipendenti che hanno i seguenti requisiti:

- non avere avuto procedimenti disciplinari, conclusi con addebito/sanzione, nel triennio di valutazione.
- avere raggiunto nelle schede di valutazione un punteggio medio nel triennio 2013/2015 di almeno 70/100 per il personale non di Posizione Organizzativa.
- avere raggiunto nelle schede di valutazione, per l'indennità di risultato, un punteggio medio nel triennio 2012/2014 di almeno 80/100 per il personale di Posizione Organizzativa.

Il passaggio verrà applicato al dipendente primo nella sua categoria economica.

Nel caso di parità di punteggio si applica il criterio di anzianità di servizio.

Per l'anno 2016 si utilizza il criterio di valutare i dipendenti con graduatorie per singola categoria B) – C) -D).

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

In coerenza con le direttive impartite, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI sono i seguenti:

- Utilizzo corretto degli istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità delle funzioni esercitate dall'ente, per soddisfare le esigenze della popolazione e dei Comuni, relativamente ai servizi gestiti da questa Comunità Montana, anche in forma associata, erogando servizi sempre più rispondenti alle esigenze ed alle aspettative;
- Responsabilizzazione dei dipendenti e valorizzazione delle specifiche capacità mediante l'affermazione di criteri meritocratici nell'affidamento del lavoro e nell'incentivazione delle prestazioni con riflessi positivi sui rispettivi livelli di produttività e di organizzazione del lavoro

G – Altre informazioni

Questa Comunità Montana attualmente ha 19 dipendenti di cui 5 Responsabili di Area, oltre il Segretario-Direttore Generale che svolgono attività lavorativa nelle tre sedi: la sede legale di Lovere oltre alle sedi distaccate di Villongo e Casazza.

La Giunta Esecutiva di questa Comunità Montana, con propria deliberazione, n. 4 in data 13 gennaio 2014 ha approvato il piano delle performance contenente gli obiettivi per l'anno 2014 valido per il triennio 2014-2016 e con atto n. 182 del 30/12/2014 l'assegnazione delle risorse ai responsabili d'area ed al segretario, per il raggiungimento degli obiettivi indicati.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Silvano Fusari

