



UNIONE MONTANA MAROSTICENSE

Marostica Mason Vic.no Molvena Pianezze

Sede legale via IV Novembre, 10 – 36063 MAROSTICA (Vicenza)
c. f. 91043780245 – p.i. 03974990248
unionemontana.marosticense.vi@pecveneto.it

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA ANNO 2018 DEI DIPENDENTI DELL'UNIONE MONTANA MAROSTICENSE, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa: l'Unione Montana è subentrata all'Unione dei Comuni del Marosticense dall'1.9.2015 in tutti i rapporti giuridici in essere, inclusi i contratti di lavoro dipendente e gli istituti oggetto di contrattazione decentrata.

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 21.12.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018

Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Presidente SEGRETARIO Componenti: Responsabili dei Settori Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-
Soggetti destinatari	Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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?

All'organo di controllo interno (nucleo di valutazione) viene inviata la presente relazione e copia dell'ipotesi di accordo ai fini del rilascio della certificazione pervista.

Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?

Si, allegato specifico alla deliberazione di Giunta n. 7/2018

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 quale parte del piano della performance ?

Si, con deliberazione di Giunta n. 1/31.1.2018

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

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 della Performance è stata validata dal NDV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

Si

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*

La Preintesa ha per oggetto la definizione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del ccnl 21.5.2018 per l'anno 2018.

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

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	28.500,58
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	11.563,98
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività individuale	13.466,91
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità,	18.500,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità/ maneggio valori	4.350,00
Progetto “Unione sicura”	17.716,00
Progetto “Estensione servizio domiciliare”, “ced”, “antigrandine”	5.000,00

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 si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale definito dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Comuni n. 20/2011, integrato con deliberazioni di Giunta dell'Unione Comuni n. 28/2011 e 4/2012).

E *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:*

Nell'ipotesi di accordo per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni economiche.

F *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali:*

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto:

- a. lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi di cui alla deliberazione di Giunta n. 7/2018,
- b. lo stanziamento di somme dedicate alla premiazione della produttività individuale misurata attraverso specifici indicatori,

ci si attende un incremento della produttività relativo a:

- raggiungimento degli obiettivi (v piano della performance approvato con la citata deliberazione della Giunta n. 7/2018) in particolare riferiti a
 - performance e qualità, con la realizzazione delle attività previste nei progetti denominati “Estensione servizio domiciliare”, “ced” e “antigrandine”;
 - anticorruzione e trasparenza;
 - comunicazione e semplificazione della gestione;
- realizzazione del progetto “*Unione Sicura*”: con il quale si prevede il rafforzamento dei servizi di controllo del territorio mediante pattugliamento in ore serali e notturne e di attività di educazione stradale presso le scuole dell'obbligo. Con tali servizi l'ente persegue un netto miglioramento in termini di sicurezza, rispondendo adeguatamente alle esigenze della cittadinanza e del vasto territorio di competenza. Garantisce, inoltre, un servizio qualitativamente elevato di prevenzione, fin dall'aspetto della formazione scolare.

G *altre informazioni eventualmente ritenute utili:*

Il fondo per l'anno 2018 è stato costituito conformemente alla vigente normativa in materia, ed in particolare alle disposizioni di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017 ed all'art. 67 del ccnl 21.5.2018.

Marostica, 7.2.2019

**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE 1 - PERSONALE
*Massimiliano CANTELE***