



UNIONE MONTANA MAROSTICENSE

Marostica Colceresa Pianezze

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

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DELL'UNIONE MONTANA MAROSTICENSE PER IL TRIENNIO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA 2019.

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 16.12.2019
Periodo temporale di vigenza	triennio 2019-2021

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)	Istituti contrattuali triennio 2019-2021 e parte economica 2019

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, con deliberazione di Giunta n. 12/2019

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. 9/2019

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?

Si, 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?

Ai sensi dell'art. 10 c. 1/bis del d.lgs. 150/2009 la relazione sulla performance può essere unificata al il rendiconto della gestione dell'Ente Locale. Il rendiconto della gestione per l'anno 2018 dell'Unione Montana è stato approvato con deliberazione consiliare n. 6/2019.

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 degli istituti contrattuali previsti dal ccnl 21.5.2018, e la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

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	28.623,26
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	11.594,63
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività individuale	16.666,26
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità,	19.450,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità/	2.800,00
maneggio valori	150,00
Progetto “Unione sicura”	17.716,00
Progetto “Estensione servizio domiciliare”, “ced”, “antigrandine”	4.400,00

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 2019 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. 12/2019,
- 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. 12/2019) in particolare riferiti a
 - performance e qualità, con la realizzazione delle attività previste nei progetti denominati "Estensione servizio domiciliare", "predisposizione servizi digitali" e "gestione servizio antigrandine";
- 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 2019 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, 18.12.2019

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

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica