



AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME PO
PARMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2014
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PREMESSA

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

MODULO 1 CIRCOLARE N. 25/2012

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta 25 maggio 2015
Periodo temporale di vigenza		01/01/2014 – 31/12/2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Dott. Francesco Puma – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/CISL/UIIL/CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/ CISL/UIIL
Soggetti destinatari		Dipendenti area non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Autorità di bacino del fiume Po
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'Autorità di Bacino – anno 2014
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
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI	
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Circolare n. 25/2012**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)

Il contratto in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la ripartizione delle Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (cfr. art. 15 CCNL 1998-2001) ovvero delle risorse decentrate (cfr. art. 31 del CCNL 2002-2005), come determinate dall'ufficio "Gestione Risorse Umane" ed adottate con decreto del Segretario Generale n. 17 del 9 febbraio 2015, - che rientra tuttora tra le materie riservate alla contrattazione integrativa.

Il significato e l'effetto atteso da tali destinazioni è aderente alle disposizioni della riforma di cui al D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo del miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni del personale favorendo la soddisfazione dei bisogni della collettività e dell'utenza in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione finalizzati al raggiungimento dei risultati previsti nel Piano della Performance anno 2014.

Di seguito le modalità di utilizzo delle Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2014

Punto	RIFERIMENTO NORMATIVO	DESCRIZIONE delle RISORSE DECENTRATE	IMPORTO delle RISORSE DECENTRATE	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
1	art. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1/4/1999	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 16.360,03	€ 11.699,29	€ 4.660,74
2	art. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1/4/1999	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria	€ 47.567,27	€ 47.567,27	
3	art. 17, c. 2, lett. c) CCNL 1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato al titolare della posizione organizzativa	€ 28.493,23	€ 28.493,23	
4	art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/1999	Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché <i>specifiche responsabilità</i> affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa	€ 14.000,00	€ 14.000,00	
5	art. 33, c. 4 lett. b) CCNL 22/01/2004	Fondo per corrispondere l' <i>indennità di comparto</i>	€ 17.000,00	€ 17.000,00	
TOTALE			€ 123.420,53	€ 118.759,79	€ 4.660,74

Gli importi sopra definiti sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

- per l'istituto relativo al **punto 1** "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" si è proceduto secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di questa Autorità di bacino adottato con decreto del Segretario Generale n. 188 del 20 dicembre 2012, come dettagliatamente di seguito rappresentato:

La misurazione e valutazione del personale è collegata ai risultati conseguiti ed alla qualità dell'approccio individuale, alle competenze e ai comportamenti organizzativi.

Hanno costituito elementi di valutazione:

a) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo

b) qualità dell'apporto individuale, competenze e comportamenti professionali e organizzativi

La valutazione dell'elemento a) deriva da un processo che è consistito nell'assegnazione di obiettivi operativi annuali individuali e/o di gruppo derivanti dagli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano della Performance dell'Ente.

La valutazione dell'elemento b) ha avuto ad oggetto la comparazione tra i comportamenti attesi dalle unità di personale e quelli effettivamente realizzati.

- per l'istituto relativo al **punto 2** "Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria" le progressioni economiche sono state attribuite in modo selettivo fino all'anno 2009 ed effettuate secondo i criteri di cui all'allegato C al Contratto Decentrato del 18/12/2001, dove sono dettagliati i metodi e le procedure di valutazione, e dall'art. 5, comma 2 del CCNL del 31/3/1999. Dall'anno 2010 e fino all'anno 2014 non sono state bandite selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

- per l'istituto relativo al **punto 3** "Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato al titolare della posizione organizzativa" le quattro posizioni organizzative sono state attribuite secondo la disciplina dei CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali vigenti nel tempo. La retribuzione di risultato è conseguenza della valutazione effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di questa Autorità di bacino adottato con decreto del Segretario Generale n. 188 del 20 dicembre 2012, come dettagliatamente di seguito rappresentato:

La misurazione e valutazione dei titolari di posizione organizzativa è collegata ai risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi di Ente.

Hanno costituito elementi di valutazione:

a) raggiungimento degli obiettivi individuali e l'esito della valutazione di performance organizzativa di Ente

b) capacità professionali e comportamenti organizzativi

La valutazione dell'elemento a) deriva da un processo che è consistito nell'assegnazione di obiettivi operativi annuali individuali derivanti dagli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Piano della Performance dell'Ente nonché dal conseguimento, in percentuale, degli obiettivi di Ente.

La valutazione dell'elemento b) ha avuto ad oggetto la comparazione tra i comportamenti attesi dai titolari di posizione organizzativa e quelli effettivamente realizzati.

- per l'istituto relativo al **punto 4** "Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché *specifiche responsabilità* affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa" così come disciplinato dai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali vigenti nel tempo;
- per l'istituto relativo al **punto 5** "Fondo per corrispondere l'*indennità di comparto*" è attribuito secondo le vigenti disposizioni contrattuali;

La sottoscrizione del Contratto Integrativo relativo all'anno 2014 è finalizzata al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance e, sinteticamente, di seguito rappresentati:

- ~ *Governance di bacino e progettazione integrata*
- ~ *Attuazione del PAI e della Direttiva Alluvioni*
- ~ *Piano di gestione distrettuale – Piano del bilancio idrico*
- ~ *Efficientamento e dell'economicità dell'azione dell'Ente*

L'utilizzo delle risorse del fondo di cui all'art. 15 del predetto C.C.N.L. 1998/2001 è stato, invece, oggetto di singole contrattazioni decentrate integrative con cadenza annuale

Parma, 20 LUG. 2015



SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Puma