



**Relazione illustrativa del Contratto integrativo economico,
riferito all'accordo annuale sulla distribuzione delle risorse decentrate,
stabili e variabili, per il personale non dirigente – esercizi 2012-2013**

g

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

data di sottoscrizione		<i>preintesa (ipotesi di accordo):</i> 14 novembre 2013 <i>contratto:</i> 16 aprile 2014
periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2012 – 31 dicembre 2013
composizione della delegazione trattante		<i>preintesa</i> <i>parte pubblica:</i> Direttore del Parco Regionale Alpi Apuane <i>parte sindacale:</i> R.S.U. e OO.SS. (Cisl-FP, Fp-Cgil, Uil-Fpl) <i>contratto</i> <i>parte pubblica:</i> Direttore del Parco Regionale Alpi Apuane <i>parte sindacale:</i> R.S.U. e OO.SS. (Cisl-FP)
soggetti destinatari		personale non dirigente del Parco Regionale delle Alpi Apuane, consistente in n. 22 persone
materie trattate dal contratto integrativo		utilizzo delle risorse decentrate, stabili e variabili, degli esercizi 2012 e 2013
rispetto dell'iter di adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	intervento dell'organo di controllo interno allegazione della certificazione del Collegio dei Revisori alla relazione illustrativa	preintesa inviata al Collegio regionale unico dei Revisori il 14 novembre 2013 le certificazioni del Collegio dei Revisori, distinte per i due anni di esercizio considerati, sono state rilasciate in data 5 febbraio 2014 e trasmesse all'ente in data 14 marzo 2014 (cfr. prot. n. 933/14 e 934/14) il Collegio regionale unico dei Revisori non ha rilevato particolari osservazioni di merito, rilasciando il proprio parere favorevole
	attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	– il <i>Piano della Qualità della Prestazione 2012</i> è stato approvato con deliberazione della Giunta esecutiva n. 5 del 4 giugno 2012, nonché modificato ed integrato con successiva deliberazione n. 8 del 30 luglio successivo
		– il <i>Piano della Qualità della Prestazione 2013</i> è stato approvato con deliberazione della Giunta esecutiva n. 2 del 30 gennaio 2013
		il <i>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</i> per il triennio 2014-2016 è stato approvato con deliberazione della Giunta esecutiva n. 2 del 31 gennaio 2014;
	gli obblighi di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, sono stati assolti, con particolare evidenza di contenuti e documenti nelle pagine web della sezione: http://www.parcapuane.toscana.it/DOCUMENTI/TRASPARENZA/trasparenza.htm	
	la <i>Relazione 2012 sulla Qualità della Prestazione</i> , approvata con determinazione dirigenziale del Direttore n. 29 del 28 febbraio 2013, è stata validata dall'O.I.V., unico regionale, con propria relazione del 30 luglio 2013	
eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

il contratto si compone di n. 3 articoli e n. 2 tabelle allegate. I primi due articoli rimandano alle due rispettive tabelle, contenenti la distribuzione in termini netti (senza oneri riflessi a carico dell'ente) delle risorse decentrate stabili e variabili, nei vari fondi contrattuali in cui si articola tale distribuzione, ai sensi dell'art. 17 del CCNL di comparto del 1° aprile 1999 e dell'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004.

L'art. n. 3 contiene l'impegno della delegazione di parte pubblica a ridurre l'importo del fondo per le posizioni organizzative, a partire dall'esercizio 2014.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

è riportato nelle due tabelle allegate al contratto in parola ed è disciplinato dal contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa, sottoscritto il 19 maggio 2010.

c) effetti abrogativi impliciti

il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione 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: le risorse destinate all'area delle posizioni organizzative e a compiti di specifica responsabilità intendono riconoscere l'effettiva assunzione di particolari livelli di autonomia o di specificità della prestazione. Le risorse destinate alla produttività saranno utilizzate dopo effettiva valutazione dei risultati conseguiti, nonché distribuite al personale secondo il sistema vigente di misurazione e valutazione, incardinato sulla qualità della prestazione o performance, così come la retribuzione di risultato dei dipendenti dell'area delle posizioni organizzative.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

nei due esercizi di riferimento del contratto decentrato in parola, non sono previste modifiche all'attuale quadro di sviluppo delle progressioni economiche.

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

il contratto decentrato in parola si dimostra, in ogni sua parte, strettamente collegato alle previsioni dei *Piani della Qualità della Prestazione* dei corrispondenti esercizi, che si compongono – non solo dei “*Piani di lavoro*” interni agli Uffici – ma pure di altri atti integrativi ed utili alla completa definizione della *performance*, quali il *Piano esecutivo di gestione*, nonché la *Relazione previsionale e programmatica* e la *Relazione dell'Organo di amministrazione*, che si trovano diversamente allegati ai documenti di Bilancio dell'ente, previsionale e consuntivo.

Il contratto decentrato è dunque funzionale agli obiettivi che l'ente si è dato e ha reso pubblici attraverso i *Piani della Qualità della Prestazione*. Tali obiettivi strategici discendono e sono coerenti con quelli della Regione Toscana, tenuto conto che il Parco è un ente dipendente dell'istituzione regionale.

Nello specifico, si sintetizzano i seguenti risultati attesi dal contratto in parola

- mantenere l'attuale livello di incentivazione che, sensibilmente superiore alla media di corrispondenti enti, ha consentito fino ad oggi di ovviare in parte, attraverso la motivazione della risorsa umana, alle notevoli carenze strutturali della dotazione organica e alle condizioni di disagio organizzativo dipendenti dalla natura del territorio assegnato e dalla dislocazione degli uffici su tre diverse e distanti sedi di lavoro;
- conferma del sistema, riformato nel 2010-2011, di incentivazione delle posizioni di responsabilità ed autonomia di specifiche posizioni lavorative, in attesa di una seconda fase, non più eludibile, di sviluppo del riordino organizzativo.

Massa, 16 aprile 2014

il Direttore
dott. Antonio Bartelletti

