



Parco Regionale delle Alpi Apuane

**Relazione illustrativa del Contratto integrativo economico,
riferito all'accordo annuale sulla distribuzione delle risorse decentrate,
stabili e variabili, per il personale non dirigente – esercizio 2014**

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

data di sottoscrizione		preintesa (<i>ipotesi di accordo</i>): presentata la prima volta il 16 aprile 2014 contratto : 5 novembre 2015
periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2014
composizione della delegazione trattante		preintesa non sottoscritta da parte delle OO.SS. e RSU dopo quattro riunioni infruttuose, convocate dalla delegazione di parte pubblica durante l'anno di riferimento, per le motivazioni già comunicate con nota n. 5450 del 17 dicembre 2014. La Giunta esecutiva dell'ente, nella seduta del 17 dicembre 2014, ha deciso di procedere all'adozione unilaterale del contratto ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter del D. Lgs. 165/2001 e succ. mod. ed integr. contratto sottoscritto soltanto dalla delegazione di parte pubblica;
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, dell'esercizio 2014
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	proposta di contratto inviato al Collegio regionale unico dei Revisori il 31 dicembre 2014 (prot. n. 5619/14); la certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita in data 19 marzo 2015; 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 2014</i> è stato approvato con deliberazione della Giunta esecutiva n. 3 del 31 gennaio 2014
		il <i>Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016</i> 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 2013 sulla Qualità della Prestazione</i> , è stata approvata con deliberazione della Giunta esecutiva n. 8 del 30 aprile 2014
eventuali osservazioni		

Modulo 2 – *Illustrazione dell'articolato del contratto*

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

il contratto si compone di n. 2 articoli e n. 1 tabella allegata. Il primo articolo rimanda alla tabella, contenente 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. 2 conferma le norme di cui ai precedenti due C.C.D.I.

Gli importi presenti nella tabella sono del tutto analoghi a quelli del C.C.D.I. del 2013, a parte il trasferimento di € 1.000,00 dal fondo "retribuzione di posizione e di risultato" al fondo "specifiche responsabilità".

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

è riportato nella tabella allegata 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

nell'esercizio 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* del corrispondente esercizio, che si compone – 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 d'esercizio.

Il contratto decentrato è dunque funzionale agli obiettivi che l'ente si è dato e ha reso pubblici attraverso il *Piano 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 e sviluppato nel 2014 – di incentivazione delle posizioni di responsabilità ed autonomia di specifiche posizioni lavorative, in attesa di una terza fase, di stabilizzazione del riordino organizzativo, in coincidenza con i prossimi pensionamenti di personale e con il limitato o mancato reintegro delle stesse figure per blocco del turn over.

Massa, 5 novembre 2015

il Direttore
dott. Antonio Bartelletti

