

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi		15.12.2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> Presidente: Dr.ssa MANFREDI Mariagrazia – Segretario Unione Montana Valle Maira <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FPS CISL; Funzione Pubblica CGIL; UIL F.P.L. e C.S.A Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali <u>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa:</u> CGIL BIANCOTTO Walter OO.SS. Territoriale
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'Unione Montana Valle Maira
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate anno 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato? SI Con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana Valle Maira n.ro 9 del 03.02.2025 è stato approvato il PEG per il triennio 2025/2027.

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? SI con riguardo al comma 8. La pubblicazione, già prevista dal comma 6 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, oggi abrogato, non è stata effettuata non sussistendo fra l'altro l'obbligo per l'ente locale. Al contrario, la pubblicazione di cui al comma 8 del medesimo articolo è stata effettuata secondo le indicazioni previste dal nuovo D.lgs. 33/2013.
Eventuali osservazioni =====		

1.2 - 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. Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, come da artt. 79 e 80.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non di competenza degli Enti Locali.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Nel Contratto Decentrato Integrativo di riferimento non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Non si prevedono progressioni economiche mediante differenziali economici per l'annualità 2025.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

In base al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance, il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere
2. valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
3. collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie)
4. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
5. misurazione dei risultati finali
6. valutazione della performance organizzativa e individuale
7. sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
8. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli atti della programmazione, ivi inclusi quelli relativi alla valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

Il PEG per il triennio 2025/2027 adottato con deliberazione n.ro 9 del 03.02.2025 si raccorda con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'Unione Montana Valle Maira, quali il DUP 2025/2027 e il bilancio di previsione 2025/2027.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

/



Il Responsabile del Personale

F.to: MANFREDI Dott.ssa Mariagrazia

