

COMUNE DI TUORO SUL TRASIMENO

Provincia di Perugia

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, stipulato in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009. **Relazione illustrativa**

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 26 Febbraio 2014 Contratto |
| Periodo temporale di vigenza | 1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCDI |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente Raniero Belardinelli – Responsabile Area Finanziaria Componenti: Norma Bennati (Responsabile Area Affari Generali) – Gianluca Brutti (Responsabile Area Polizia Municipale) – Claudio Battaglini (Responsabile Area Tecnica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none">a) Modalità di formazione del contratto, campo di applicazione e durata dello stesso CCDI;b) Regolamentazione del diritto di sciopero;c) Il sistema delle relazioni sindacalid) Esercizio dei diritti e delle libertà sindacalie) Forme di partecipazione (comitato unico di garanzia per le pari opportunità)f) Disposizioni diverse (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione professionale, prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'Area di Vigilanza, disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore)g) Disciplina delle risorse decentrate (ammontare del fondo di cui all'art. 31 C.C.N.L. 22.01.2004, indennità di disagio, indennità di turno, indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori, indennità di orario notturno, festivo e notturno/festivo, specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 01.04.1999, particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. 01.04.1999 integrato dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004, risorse che specifiche destinazioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni del personale, criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006;h) Per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria, le parti si riservano di individuare le procedure e le modalità in sede di trattativa;i) Disciplina del personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione;j) Disciplina dell'utilizzo dei risparmi di gestione di cui al comma 4 dell'art.16 del D.L. n. 98 del 06.07.2011k) Disposizione finale. |

| | | |
|--|--|---|
| 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? Si, è stato espresso parere favorevole con verbale n. 6 del 20.03.2014 dal Revisore dott. Maria Rita Scimmi. |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non ci sono stati 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.L.gs. n. 150/2009? Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 20.03.2012. L'Ente non è obbligato al piano esecutivo di gestione e gli obiettivi vengono approvati di anno in anno |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016 è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 9 del 28.01.2014. |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Il contenuto del sito internet dell'Ente è in corso di adeguamento a quanto previsto dal d.Lgs. n. 33/2013. Gran parte delle pagine contenenti le informazioni sul personale dipendente è stata aggiornata ed adeguata alle nuove disposizioni. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? E' stata trasmessa all'OIV la relazione degli obiettivi 2012. |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

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

Nelle disposizioni generali vengono richiamati gli articoli dei CCNL che trattano la contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, in particolare art. 3 , capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 Comparto regioni – autonomie locali, l'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, l'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

- Articolo 1. Regola la materia dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, quantificando i contingenti di personale da assicurare.
- Articolo 2 Regola la nomina del personale incluso nei contingenti del precedente articolo in occasione di ogni sciopero.
- Articolo 3 Regola le modalità di effettuazione degli scioperi (comunicazione, durata, revoca).
- Articolo 4 Vengono identificati l'oggetto del contratto, il campo di applicazione e la durata. Le norme del CCDI conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CCDI od all'entrata in vigore di un CCNL che rechi una disciplina incompatibile.
- Articolo 5 Regola le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

- Articolo 6 Definisce l'interpretazione autentica delle clausole controverse.
- Articolo 7 Regola il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti e con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- Articolo 8 Definisce le norme di comportamento e le clausole di raffreddamento del sistema delle relazioni sindacali
- Articolo 9 Elenca le materie escluse dalla contrattazione collettiva e per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione rimanda alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente, armonizzata con le specifiche norme di legge. Per la concertazione restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.
- Articolo 10 Regola le modalità della concertazione.
- Articolo 11 L'Ente informa periodicamente e tempestivamente le RSU e le OO.SS. territoriali su atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Articolo 12 La consultazione con le OO.SS. avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modifiche ed integrazioni, in particolare dell'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità e i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 428/90.
- Articolo 13 Si confermano e specificano le modalità di esercizio del diritto di assemblea previste dalla legge e dal CCNL. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali gli spazi minimi, fisici necessari per la loro operatività. Viene garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
- Articolo 14 Regola il diritto di affissione delle RSU e delle OO.SS.
- Articolo 15 L'Amministrazione si impegna a costruire il "Comitato tecnico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001.
- Articolo 16 L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- Articolo 17 L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- Articolo 18 L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 295/92 e successive modificazioni e integrazioni sia destinata a tali finalità.
- Articolo 19 Regola e disciplina la prestazione di lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti orari e di spesa previsti dalla legge e dal CCNL concordando tra le parti soluzioni che ne possano permettere la stabile riduzione.
- Articolo 20 Istituzione della banca delle ore secondo il disposto di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14 settembre 2000.
- Articolo 21 Principi generali in materia di costituzione ed utilizzo delle risorse decentrate. Distinzione risorse stabili e variabili.
- Articolo 22 Disciplina le risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate delle categorie A, B e C in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999. L'indennità sarà erogata nella misura intera prevista dal CCNL (€ 30,00 mensili), su base mensile, considerando attività particolarmente disagiata quella del personale tenuto a prestazioni di lavoro in più sedi lavorative.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri sarà effettuata dai singoli responsabili di area.

- Articolo 23 Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00.
- Articolo 24 Disciplina le risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000. Elenca le tipologie di mansioni da considerarsi a continua e diretta esposizione al rischio, pregiudizievoli per la salute, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente attraverso i documenti di valutazione dei rischi, così come predisposti dal RSPP. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette, individuati dai singoli responsabili di area, competono, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile pari ad € 30,00 lordi mensili (art. 43 CCNL 22.01.2004).
- Articolo 25 Disciplina le risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. E' corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili, nella misura di € 10,32 lordi per 12 ore al giorno e in € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale. E' istituita la pronta reperibilità per n. 2 addetti al servizio di Stato Civile.
- Articolo 26 Disciplina le risorse destinate al pagamento della indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000. Compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili). L'indennità è calcolata a consuntivo per le sole giornate in cui il dipendente sia risultato in servizio. Tale indennità è fissata in € 1,55 per i giorni effettivamente lavorati nel servizio Economato e in € 1,00 per i servizi Demografici e di Vigilanza.
- Articolo 27 L'indennità di orario notturno, festivo e notturno/festivo viene corrisposta in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.
- Articolo 28 Stabilisce i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità delle categorie B,C e D in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999 e successive modifiche contrattuali (art. 7 del CCNL del 9.05.2006). L'attribuzione della suddetta responsabilità dovrà essere attribuita con provvedimento scritto del Responsabile di P.O., previo confronto con le parti sindacali.
- Articolo 29 Disciplina la distribuzione delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, così come individuate dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004
- Articolo 30 Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, previste da specifiche disposizioni di legge devono essere indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 e ripartite sulla base delle previsioni di legge e regolamentari che ne giustificano l'erogazione.
- Articolo 31 I criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 sono disposti secondo quanto previsto da apposito regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 12 del 31.01.2006.
- Articolo 32 Le parti si riservano di individuare procedure e modalità per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria in sede di trattativa.
- Articolo 33 Per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni, o per servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.01.2004.
- Articolo 34 Disciplina l'utilizzo dei risparmi di gestione in relazione ai processi di razionalizzazione di cui al comma 4 art. 16 del D.L. 06.07.2011.
- Articolo 35 Disposizioni finali

Allegato 1

Destinato a contenere la tabella analitica della costituzione del fondo. ***Si omette, in quanto il CCDI sottoscritto ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del fondo 2013, che dovrà essere regolato dallo specifico accordo di ripartizione annuale.***

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si omette, in quanto il CCDI sottoscritto ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del fondo 2013, che dovrà essere regolato dallo specifico accordo di ripartizione annuale.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

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 verso il personale si applicherà il sistema di misurazione, valutazione della performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 20.03.2012)

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

Le parti si riservano di individuare le procedure e le modalità per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria in sede di trattativa

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

Il contratto ha carattere normativo generale e non è correlato a specifici strumenti annuali di programmazione gestionale. Tuttavia, dalla sua sottoscrizione ci si attende un significativo incremento della produttività del personale, per le seguenti motivazioni:

1) Il compenso incentivante la produttività sarà liquidato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla qualità della prestazione individuale. Elemento quest'ultimo innovativo rispetto al precedente CCDI, in cui veniva a rilievo soltanto il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Sono stati superati alcuni residuali automatismi, contenuti nel precedente CCDI, che, sia pure per quote limitate di lavoratori, lo ancoravano a fattori puramente quantitativi della prestazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, stipulato in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009. **Relazione tecnico-finanziaria**

Si attesta che l'accordo sottoscritto, avente unicamente carattere normativo, non ha effetti economici in termini di costi del personale.

Tuoro sul Trasimeno li 26 Febbraio 2014

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

Rag. Raniero Belardinelli

