

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI CORCIANO
(Provincia di Perugia)**

contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa - ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, **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 14/11/2013 Contratto Decentrato Integrativo Comune di Corciano – Parte normativa Contratto definitivo: 18/12/2013
Periodo temporale di vigenza	Anno : 2013 con rinnovo tacito anno per anno fino alla sottoscrizione del successivo.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente – Avv. Ceccarani Vania – Segretario Comunale Componenti - Dott.ssa Vincenzini Daniela – Responsabile dell’Area Amministrativa; - Dott. Baldoni Stefano – Responsabile dell’Area Economico Finanziaria e Tributi;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM- Coordinamento Sindacale Autonomo. RSU Firmatarie della preintesa: C.G.I.L. – F.P.; U.I.L. –F.L.P.; C.I.S.L.-F.P.S.;</p> <p>RSU: Cappelletti Valentina Tosti Diego Bozza Marco</p> <p>Firmatarie del contratto: RSU Tosti Diego Ciucci Franca Bozza Marco</p> <p>Organizzazioni sindacali: .G.I.L. – F.P.; U.I.L. –F.L.P.; C.I.S.L.-F.P.S.;</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente- personale appartenente alle categorie A,B,C e D
Materie trattate dal contratto integrativo normativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto; 2. Criteri Generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale (art.4 del CCNL 01/4/1999); 3. Le fattispecie, i criteri e le procedure per l’individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dell’art.17 comma 2, lettere d),e), f), g), ed i); 4. Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguamento ai processi di innovazione [rif. art. 4 lettera d) del ccnl 01/4/1999]; 5. Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, prevenzione, dipendenti disabili [rif. Lettera e) dell’art.4 del CCNL 01/4/1999]; 6. Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e delle professionalità dei

		<p>dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi [rif. lett. f dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999];</p> <p>7. Pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991 n. 125 [rif. Lett. g dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000];</p> <p>8. Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5 comma 2 CCNL 01/4/1999 [rif 1° comma dell'art.16 del CCNL 31/3/1999];</p> <p>9. Il sistema delle relazioni sindacali;</p> <p>10. Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali;</p> <p>11. Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;</p> <p>12. Clausole di verifica e norme finali.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 26 novembre 2013.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 31/01/2011 ed integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 24/02/2011.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 28/04/2011.</p>
		<p>È stato assolto, quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; l'ente ha pubblicato sul sito internet istituzionale il curriculum vitae e le retribuzioni del Segretario Comunale, e i CCDI del personale non dirigente.</p>
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 26/04/2011.</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato (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

Il contratto decentrato, parte normativa, firmata in data 14/11/2013 disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa;

Il predetto contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Corciano, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, indeterminato ovvero contratto di formazione lavoro) sia tempo pieno che parziale.

La vigenza del contratto, per quanto attiene ai singoli istituti del trattamento accessorio ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente anno per anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Dagli articoli 3 a 5 del contratto sono riportati i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e precisamente:

art. 3 - I criteri generali per l'incentivazione del personale correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. Dette finalità vengono realizzate seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore, previsti dal PEG, che consentono la partecipazione di tutti i dipendenti;
- Il finanziamento di progetti di innovazione tesi alla realizzazione di nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata solo ai dipendenti individuati dal Responsabile d'Area;

art. 4 - L'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG) e finalizzata all'incremento di produttività e al miglioramento della qualità dei servizi. Le risorse correlate al predetto sistema vengono ripartite, tra le singole strutture operative, in base al criterio del peso potenziale. Quest'ultimo tende ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità e si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa, calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

E' previsto una ulteriore parametrizzazione dei valori in base alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo parziale) e ai periodi di assegnazione alla struttura

La Giunta, in sede di adozione del PEG, peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture.

I Responsabili D'area, sulla base dei calcoli effettuati dall'Ufficio Personale del budget ad essi assegnato nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun lavoratore, ne darà comunicazione ai dipendenti assegnati alla propria Area.

I responsabili, dovranno, altresì relazionare sulla stato di attuazione degli obiettivi, indicando le eventuali ragioni del mancato raggiungimento degli stessi. La relazione è oggetto di attestazione da parte dell'OIV.

Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- riduzione del budget di settore al 100% se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

Il comma 14 prevede che la valutazione è effettuata dal Responsabile di Area, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dalla Legge, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Responsabile di Area in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

La scheda di valutazione, allegata al contratto decentrato è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile, ciò al fine di consentire il pagamento della produttività ai dipendenti entro il mese di settembre. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiori a 150 giorni del corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

art. 5 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione. La pesatura degli obiettivi avviene secondo le modalità indicate nell'articolo in esame.

Gli articolo da 6 a 10 contengono la disciplina relativa alle fattispecie, ai criteri, ai valori e alle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lettere d), e), f), g) ed i). In particolare:

art. 6 – è disciplinata l'indennità di rischio che va corrisposta al personale di categoria A e B appartenente ai seguenti servizi:

- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
- Personale addetto ai servizi scolastici come cuoche e bidelli;

art. 7 – indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lettera d CCNL 01/4/1999) riconosciuta ai seguenti categorie di lavoratori:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;

- Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
- Personale di front-office dei Servizi Demografici;
- Addetto al servizio BIBLIOTECA

L'importo spettante al predetto personale è determinata secondo le fasce illustrate nell'articolo in esame in relazione alla quantità di denaro maneggiato.

Art. 8 – l'articolo contiene la disciplina dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99. In esso sono, inoltre, indicati i compiti che comportano tali specifiche responsabilità ed i pesi/valori d'importanza (espresso in termini numerici) sulla base dei quali parametrare l'indennità. I compensi vanno comunque corrisposti subordinatamente all'effettivo esercizio dei compiti ivi descritti.

Art. 9 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99. Nell'articolo de quo sono, in particolare, indicate le specifiche responsabilità e i relativi importi spettanti al personale appartenente alla categoria D. Anche nell'articolo in esame sono indicati i compiti che comportano tali specifiche responsabilità affidate al personale inquadrato nella categoria giuridica D ed i pesi/valori d'importanza (espresso in termini numerici) sulla base dei quali parametrare l'indennità. I compensi vanno comunque corrisposti subordinatamente all'effettivo esercizio dei compiti ivi descritti.

Art.10 – il presente articolo chiude il gruppo di norme contenenti la disciplina relativa alle fattispecie, ai criteri, ai valori e alle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lettere d), e), f), g) ed i); in particolare esso contiene la disciplina volta a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti. In particolare le funzioni, compiti o responsabilità che danno diritto ai compensi in esame sono:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il capo IV rubricato "programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione" all'art 11 contiene le "linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale". In particolare l'art. 11 individua le finalità che si intendono perseguire attraverso l'attività di formazione rivolta ai dipendenti comunali. Lo stanziamento di risorse, per ciascun anno finanziario, per le attività di formazione è pari al 1% delle spese complessive per il personale così come previsto dall'art. 23 del CCNL 01/4/1999.

Il capo V rubricato "LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI, DISCIPLINA, disciplina all'art 12 le attività di Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro. In particolare l'Amministrazione si impegna ad attuare a pieno la normativa in materia di sicurezza ed igiene degli impianti nonché di prevenzione delle malattie professionali, con particolare attenzione rivolto ai dipendenti addetti a mansioni operaie ed ausiliare, a coloro che percepiscono indennità di disagio, rischio e agli operatori di videoterminali.

In attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 11 il Responsabile della Sicurezza si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, e di valutazione dei rischi, secondo quanto anche stabilito dall'accordo europeo del 08/10/2008 e del d.lgs n. 151 del 26/03/2001;

Il capo VI rubricato IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI, all'art 13 contiene le disposizioni relative all'implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi. In particolare si con la norma in esame l'Ente si pone l'obiettivo di monitorare i processi di lavoro per il raggiungimento dei risultati orientati alla qualità dei servizi offerti all'utenza e alla realizzazione di una struttura organizzativa agile e tempestiva nell'azione. In quest'ottica si pone il Piano d'interventi tecnologici 2012/2013 che prevede un riadeguamento di tutti gli strumenti informatici (hardware e software) tali da garantire il rispetto degli standard qualitativi prefissati. Le parti si impegnano, altresì, di verificare l'adeguatezza delle scelte organizzative in relazione alle evoluzioni tecnologiche sopravvenute.

Il capo VII è rubricato “Pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall’art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991 n. 125 [rif. Lett. g dell’art. 4 del CCNL 1/4/1999 e cc. 1 e 5 dell’art. 19 del CCNL 14/9/2000]”. La disciplina contenute nell’art. 14 del presente capo contiene norme di principio in materia di pari opportunità sui luoghi di lavoro. Essa rinvia soprattutto a politiche di gestione del personale tese ad attuare i principi di pari opportunità attraverso anche un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ;

Il capo VIII rubricato **COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL’ART. 5, COMMA 2,**

art. 15 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali. In esso sono disciplinati i criteri per la progressione economica orizzontale che si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l’acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro. E’ sancito il principio di selettività nelle progressioni economiche, individuando un contingente di personale non superiore al 25% tra i soggetti aventi diritto, a partecipare alla selezione, quale quota cui attribuire dette progressioni in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi.

Il comma 4 individua, inoltre, i criteri per l’effettuazione delle progressioni orizzontali

Il capo IX, rubricato “**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**” è costituito dagli articoli che vanno dal 16 al 21.

In particolare l’art. 16 – **Relazioni Sindacali**” discipline tempi e procedure di convocazione delle Organizzazioni sindacali e delle RSU, prevedendo, altresì, particolari obblighi ed adempimenti per ogni sessione.

Art. 17- “**Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**”.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. I protocolli d’intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall’organo deputato all’adozione dell’atto. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 18 rimanda all’art. 4 del CCNL 01/04/1999 l’indicazione delle materie oggetto di contrattazione, sancendo altresì il principio di libertà d’iniziativa e di decisione nelle materie di cui all’art. 4 comma 3 del CCNL 01/04/1999. Restano riservate alla concertazione le materie disciplinate dall’art. 6 del CCNL 22/04/2004 e dall’art. 16 del CCNL 31.03.1999.

Art. 19 disciplina le modalità di concertazione, in particolare i tempi e le procedure da osservare per l’attivazione della concertazione . In ogni caso, dispone il comma 5, la concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta Dell’esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

Art. 20 disciplina l’istituto dell’informazione. Le attività di informazione riguardano gli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l’organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Essa deve essere preventiva e scritta nel caso di materie previste dal contratto nazionale, da contratto decentrato o da specifiche disposizioni di legge

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- linee di organizzazione dei servizi;
- innovazione tecnologica degli stessi;
- processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

L’art. 21, che chiude il corpo di norme dedicate al sistema delle relazioni sindacali è dedicato alla consultazione che è prevista per le materie indicate dal d.lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento all’art. 6 del decreto , secondo le modalità disciplinate dall’art. 4 del D.lgs n. 428/1990.

Gli articoli 22 e 23, contenuti nel capo X disciplinano **l’ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**, in particolare:

art. 22 - sancisce il diritto di partecipazione dei dipendenti comunali alle assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione.

Art.23 - attribuisce ai componenti delle RSU, ai dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, ai dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, il diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Gli articoli 24 e 25 , all'interno del capo XI, rubricato "ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" disciplinano rispettivamente:

- a. la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori (art.24);
- b. l'individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (art.25).

Il Capo XII- CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI, chiude il contratto decentrato-parte normativa.

Il capo in esame si compone degli articoli 26 e 27. Il primo stabilisce che in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

In secondo luogo con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Il secondo articolo, norma di chiusura rimanda per tutto quanto non specificatamente disciplinato nell'accordo decentrato alle norme di legge ovvero ai contratti collettivi nazionali attualmente vigenti.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Il Presidente
Avv. Vania Ceccarani



Componente
Dott.ssa Daniela Vincenzini



Componente
Dott. Stefano Baldoni

