

**COMUNE DI GUBBIO**  
(Provincia di Perugia)

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa 2017/2019 – ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, per il comparto non dirigenti.

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa: 20.09.2017 Accordo per nuovo CCID normativo
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2017, 2018 e 2019 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCID
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: DGC n. 163 dell'11.12.2014 e DGC n. 199 del 17.11.2016 Presidente : Dott. Ernesto Barocci – Segretario Generale Componenti: Dott. Raoul G.L. Caldarelli – Dirigente Ing. Raffaele Santini – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, UIL FPL, CISL FP, DICCAP, CSA Regioni e Autonomie Locali RSU aziendale Firmatarie della preintesa: CGIL FP, UIL FPL, CISL FP e RSU aziendale
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina, di carattere normativo, relativa alla contrattazione integrativa: – campo di applicazione e durata del CCID; – sistema delle relazioni sindacali, diritti sindacali e diritto di sciopero; – criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per il salario accessorio; – compensi ed indennità varie; – compensi incentivanti la produttività; – progressioni economiche orizzontali; – criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro; – modalità applicative per la tutela nei luoghi di lavoro; – formazione e aggiornamento professionale; – disposizioni finali.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Da compilare con riferimento al contratto sottoscritto in via definitiva, in quanto la presente relazione è funzionale all'esame del CCID da parte dell'organo di controllo</i> <b>→ PARERE COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI ACQUISITO AL PROTOCOLLO COMUNALE N. 35302 DEL 06/10/2017</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <i>Da compilare con riferimento al contratto sottoscritto in via definitiva, in quanto la presente relazione è funzionale all'esame del CCID da parte dell'organo di controllo</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con DGC n. 196 del 17.11.2016 (e con DGC n. 182 del 17.08.2017 è stata approvata la relativa relazione)

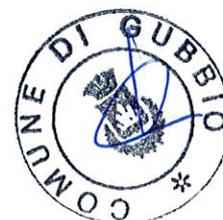


<b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a) del d.lgs. 33/2013? <b>Sì, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato, unitamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con DGC n. 20 del 24.02.2016</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013? <b>Sì, il contenuto del sito internet dell'Ente è adeguato a quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dal NIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì, in data 01.08.2017</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> Il presente CCID normativo riapprova in larga parte il contenuto del precedente CCID stipulato nel 2013, stante che, allo stato attuale, la disciplina normativa e contrattuale è rimasta sostanzialmente invariata. Invece, sono state apportate significative modifiche all'istituto delle specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, C e B (ex art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999) e alla disciplina delle progressioni orizzontali.	

## **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 – articolato del CCID normativo:

- Art. 1 – Oggetto
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata
- Art. 4 – Composizione delegazioni
- Art. 5 – Obiettivi e strumenti
- Art. 6 – Sistema delle Relazioni Sindacali
- Art. 7 – Risorse a disposizione degli organismi sindacali
- Art. 8 – Attività sociali, culturali e ricreative
- Art. 9 – Assemblee del personale
- Art. 10 – Modalità di fruizione dei permessi sindacali
- Art. 11 – Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali
- Art. 12 – Modalità di effettuazione degli scioperi
- Art. 13 – Fondo per il salario accessorio
- Art. 14 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 15 – Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di cat. A, B e C. art.17, c.2, lett. e) CCNL 1.4.1999
- Art. 16 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, C e B ai sensi dell'art. 17, c. 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii.
- Art. 17 – Compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale. Art.17, c.2, lett. i) CCNL 01.4.1999, introdotta dall'art.36 CCNL 22.1.2004
- Art. 18 – Compensi per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, ex art.17, c.2, lett. i) CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art.36 CCNL 22.1.2004
- Art. 19 – Indennità di maneggio valori
- Art. 20 – Indennità di rischio
- Art. 21 – Indennità di turnazione
- Art. 22 – Indennità di reperibilità
- Art. 23 – Compensi e indennità non cumulabili



- Art. 24 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, c. 1, lett. k) CCNL 01.4.1999 (risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale). Art. 17, c. 2, lett. g) CCNL 1.4.1999
- Art. 25 – Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei Compensi professionali all'Avvocatura Comunale a seguito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 CCNL 31.3.1999. Art. 27 CCNL 14.9.2000.
- Art. 26 – Criteri generali per l'incentivazione del personale
- Art. 27 – Compensi incentivanti la produttività, art. 17, c.2, lett.a) CCNL 1.4.1999
- Art. 28 – Compensi incentivanti la produttività generale attribuibili al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o part time, ecc.
- Art. 29 – Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività
- Art. 30 – Progressione Economica Orizzontale
- Art. 31 – Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria
- Art. 32 – Sistema permanente di valutazione
- Art. 33 – Posizioni organizzative
- Art. 34 – Alte Professionalità
- Art. 35 – Orario di lavoro
- Art. 36 – Lavoro straordinario
- Art. 37 – Banca ore
- Art. 38 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 39 – Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art. 40 – Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti
- Art. 41 – Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente
- Art. 42 – Comitato Unico di Garanzia
- Art. 43 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina vigente
- Art. 44 – Polizia locale
- Art. 45 – Copertura assicurativa
- Art. 46 – Capitolati di appalto
- Art. 47 – Regolamenti di attuazione
- Art. 48 – Interpretazione autentica del CCID
- Art. 49 – Norma di rinvio
- Art. 50 – Norme finali

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Parte omessa, in quanto il nuovo CCID sottoscritto ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del Fondo 2017 che dovrà essere regolato dallo specifico accordo di ripartizione annuale.

#### C) effetti abrogativi impliciti:

Gli effetti abrogativi sono definiti all'art. 50.

#### 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 applica il regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance (approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 259 del 13.10.2011 e ss.mm.ii.).

In particolare, l'attivazione dell'istituto delle p.e.o. a partire dall'anno 2017 premia il merito della qualità della prestazione di un numero limitato di dipendenti (non superiore al 35% annuo). Sempre nell'ottica di premialità e meritocrazia, è stato razionalizzata anche la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, C e B (ex art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999).



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

La disciplina di cui agli artt. 30 e 31 del nuovo CCID prevede un sistema altamente selettivo per le progressioni economiche orizzontali, stante che l'art. 30 c. 1 afferma chiaramente che "le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 35%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente". Dato che viene generalmente ritenuto che la selettività delle p.e.o. sia connessa ad una percentuale di promozioni non superiore al 50% degli aventi diritto, la percentuale del 35% definita dal CCID risulta a carattere selettivo.

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:

- il compenso incentivante la produttività sarà liquidato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla qualità della prestazioni individuale;
- la riforma degli istituti delle p.e.o. e delle specifiche responsabilità sono stati improntati all'obiettivo del miglioramento delle prestazioni professionali, della motivazione e della premiazione del merito del personale comunale. Pertanto, il risultato atteso è quello di un miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

La nuova disciplina delle p.e.o. e delle specifiche responsabilità verrà attivata compatibilmente e coerentemente con il limite delle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate.

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa 2017/2019 – ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, per il comparto non dirigenti.

### Relazione tecnico-finanziaria

Il presente accordo non disciplina la destinazione annuale del Fondo delle risorse decentrate, oggetto di separato accordo.

Gubbio, 25/09/2017



Il Dirigente del Settore Servizi Strategici e alle Persone  
Dott. Raoul G.L. Caldarelli

R. Caldarelli