

Ascoli Piceno, li 2 settembre 2020

All'Organo di Controllo del
Consorzio Universitario Piceno
S e d e

Oggetto: Relazione illustrativa - Contratto Collettivo Integrativo di lavoro del personale NON dirigenziale siglato in data 1 settembre 2020 (normativo in applicazione del CCNL 2016-2018).

Premesso che in data 1 settembre 2020 le Delegazioni Trattanti di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo in applicazione del CCNL 2016/2018 che integra, modifica e sostituisce quanto approvato in precedenza;

Visto l'art. 40 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165 al comma 3 – sexies;

Tenuto conto che in data 19 luglio 2012, con Circolare n.25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio di ragioneria), ai sensi dell'art.40-bis, c. 1, del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.:

Contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dai CCNL;

Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata dalle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei CCNL ad uno specifico anno;

Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL;

Vista la Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e gli schemi ad essa allegati,

viene redatta l'unita relazione illustrativa relativa al Contratto Collettivo Integrativo stipulato per la parte normativa – in applicazione del CCNL 2016-2018. Si fa presente, al riguardo, che poiché il contratto non entra nello specifico della parte economica, la quale è rimandata ad ulteriore specifico "CCI Parte economica annuale", le considerazioni in ordine agli aspetti tecnico-finanziari verranno esplicitate unitamente al fondo risorse decentrate annuale.

F.to Il **Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale**
(arch. Alessandra Bovara)

Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto Enti Locali parte normativa –
in applicazione del CCNL 2016-2018).

Relazione illustrativa

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

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Data di sottoscrizione		Pre-intesa sottoscritta in data 1 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa anni 2016- 2018 e fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Responsabile Area Amministrativo-Istituzionale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali – RSU. Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP ed RSU.
Soggetti destinatari		Personale della categoria non dirigenziale.
Materie trattate dal contratto integrativo		Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. 165/2001. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> • Criteri, fattispecie, valori e procedure per la destinazione e ripartizione del salario accessorio • Disciplina orario di lavoro
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Controllo. Nel caso l'Organo di Controllo dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	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.lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022.
		La Relazione della Performance viene validata dall'OV per quanto riguarda la performance dei responsabili di Area ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 e dal Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale per quanto riguarda i dipendenti.
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

1. In data 1 settembre 2020 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la parte normativa, in applicazione del CCNL 2016-2018, riguardo al fondo risorse decentrate

del personale non dirigente, senza entrare nello specifico della parte economica, per la quale verrà stipulato specifico "CCI Parte economica" annuale.

2. Il Contratto Integrativo di riferimento prevede i seguenti articoli:

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione: l'articolo identifica il personale al quale viene applicato.

Art. 2 Durata – Revisione: l'articolo identifica la durata.

Titolo II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili: l'articolo chiarisce che le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie decentrate e individuano i criteri di ripartizione di tali risorse.

Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance: l'articolo definisce i criteri generali per l'attribuzione delle risorse collegate alla performance.

Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018): l'articolo definisce la differenziazione dei premi per categoria di appartenenza e la differenziazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le migliori valutazioni.

Art. 6 Progressioni economiche: l'articolo definisce i criteri generali per le progressioni orizzontali.

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018): è normato l'istituto dell'indennità per condizioni di lavoro.

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018): è normato l'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018): l'articolo norma il sistema di perequazione tra la retribuzione di risultato ed eventuali altri incentivi previsti per legge.

Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018): l'articolo definisce i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro.

Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018): l'articolo definisce il numero dei rapporti a tempo parziale.

Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000): l'articolo definisce il numero di ore massimo che può confluire nella banca delle ore.

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018): è normata la flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 14 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018): l'articolo definisce i periodi di riferimento massimi.

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018): è normato il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 16 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018): l'articolo individua gli interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro.

Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018): l'articolo definisce i criteri generali e rinvia la sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Titolo III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE: assume rilievo nella definizione delle clausole contrattuali l'istituto degli incentivi per funzioni tecniche.

ALLEGATO A) CRITERI PROCEDURE PER PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA: l'Allegato definisce i criteri generali, le procedure e la decorrenza per le progressioni economiche nella categoria.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente trattandosi di CCI di parte normativa e non di parte economica.

C) effetti abrogativi impliciti

Dalla data di decorrenza del CCI cessano di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata antecedentemente sottoscritti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche e particolare responsabilità.

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

Si rimanda all'art. 6 e all'allegato A) del CCI che prevede criteri selettivi per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del presente CCI a contenuto normativo, non si avranno effetti particolari connessi agli strumenti di programmazione gestionale.

Si evidenzia comunque che la sottoscrizione del presente CCI porterà benefici di benessere organizzativo, con particolare riferimento all'attribuzione delle indennità di salario accessorio regolamentate in base a criteri obiettivi e trasparenti.

Con riferimento ai compensi di premialità e produttività collegati al sistema di valutazione della prestazione si attende una maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi con conseguente aumento della produttività di tutto il personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

F.to il Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale
(arch. Alessandra Bovara)

F.to il Responsabile del Servizio finanziario
(Rag. Maddalena De Marcis)