

Ascoli Piceno, li 7 dicembre 2023

All'Organo di Controllo del  
Consorzio Universitario Piceno

**Oggetto: Relazione illustrativa - Contratto Collettivo Integrativo di lavoro del personale NON dirigenziale siglato in data 29 novembre 2023 (normativo in applicazione del CCNL 2019-2021).**

Premesso che in data 29 novembre 2023 le Delegazioni Trattanti di parte Pubblica e Sindacale hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo in applicazione del CCNL 2019/2021 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 2019-2021. 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.

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

*Il presente documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate*

Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto Enti Locali parte normativa –  
in applicazione del CCNL 2019-2021).

**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:

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Pre-intesa sottoscritta in data 29 novembre 2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Parte normativa anni 2019 - 2021 e fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		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.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale della categoria non dirigenziale.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. 165/2001. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criteri, fattispecie, valori e procedure per la destinazione e ripartizione del salario accessorio</li> <li>• Disciplina orario di lavoro</li> </ul>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali 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>	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.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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 2023-2025.
		La Relazione della Performance viene validata dall'OV per quanto riguarda la performance del Responsabile 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.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**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 29 novembre 2023 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 2019-2021, 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:

<b>Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	
Art. 1 Ambito di applicazione:	l'articolo identifica il personale al quale viene applicato.
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto:	l'articolo identifica la durata.
Art. 3 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro:	l'articolo definisce i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro.
<b>Titolo II – RELAZIONI SINDACALI</b>	
Art. 4 Informazione e confronto:	l'articolo definisce le materie soggette ad informazione e a confronto.
Art. 5 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie:	l'articolo definisce le materie soggette alla contrattazione.
<b>Titolo III - TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
Art. 6 Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni:	l'articolo descrive il funzionamento fondo per EQ
Art. 7 Strumenti di premialità:	l'articolo individua gli strumenti di premialità.
Art. 8 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:	l'articolo chiarisce che le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie decentrate e individuano i criteri di ripartizione di tali risorse.
Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:	l'articolo definisce i criteri generali per l'attribuzione delle risorse collegate alla performance.
Art. 10 Disciplina del premio differenziale individuale:	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. 11 Performance individuale:	è normata la procedura per la valutazione della performance individuale.
Art. 12 Indennità condizioni di lavoro:	è normato l'istituto dell'indennità per condizioni di lavoro.
Art. 13 Compensi derivanti da norme di legge:	assume rilievo nella definizione delle clausole contrattuali l'istituto degli incentivi per funzioni tecniche.
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità:	è normato l'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità.
<b>TITOLO IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b>	
Art. 15 Classificazione:	individuazione dei profili professionali.
Art. 16 Norme di prima applicazione	l'articolo norma il sistema di perequazione tra la retribuzione di risultato ed eventuali altri incentivi previsti per legge.
Art. 17 Progressioni economiche all'interno delle Aree:	l'articolo definisce i criteri generali per le progressioni orizzontali.
<b>TITOLO V - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	
Art. 18 Incarichi di Elevata Qualificazione:	l'articolo definisce soggetti e modalità di attribuzione degli incarichi di EQ
Art. 19 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato:	l'articolo chiarisce la modalità di individuazione delle retribuzioni di posizione e risultato.
<b>TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 20 Orario di lavoro:	è normato l'orario di lavoro.
Art. 21 Orario di lavoro straordinario:	è normata la modalità di assegnazione del lavoro straordinario per i dipendenti.
Art. 22 Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali	è normato il ricorso a lavoro straordinario per particolari situazioni.

Art. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale	l'articolo definisce la percentuale di lavoratori che può svolgere lavoro a tempo parziale.
Art. 24 Orario multiperiodale:	l'articolo definisce i periodi di riferimento massimi.
Art. 25 Pausa e Buono Pasto:	è normata la disciplina della pausa e dell'attribuzione del buono pasto.
Art. 26 Orario di lavoro flessibile:	è normata la flessibilità dell'orario di lavoro.
Art. 27 Banca delle ore:	l'articolo definisce il numero di ore massimo che può confluire nella banca delle ore.
Art. 28 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono e ferie e riposi solidali:	l'articolo istituisce la banca delle ore delle ferie solidali.
Art. 29 Destinatari e processi della formazione:	vengono chiariti i destinatari e i processi di formazione.
Art. 30 Lavoro Agile:	l'articolo definisce e norma il lavoro agile.
Art. 31 Lavoro da remoto:	l'articolo definisce e norma il lavoro da remoto.
Art. 32 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro:	l'articolo individua gli interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro.
Art. 33 Welfare Integrativo:	l'articolo definisce e norma la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti.
Art. 34 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo:	l'articolo definisce gli incontri alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
ALLEGATO A)	PROFILI PROFESSIONALI
ALLEGATO B)	CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE
ALLEGATO C)	REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE come approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione previo confronto con la delegazione trattante di parte sindacale
ALLEGATO D)	ACCORDO INDIVIDUALE PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE.

### **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 unitamente a ogni previgente normativa adottata dall'Ente in materia di rapporto di lavoro.

### **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. 17 e all'allegato B) del CCI che prevedono 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 alla disciplina dell'orario di lavoro, flessibilità e buoni pasto e al lavoro agile.

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**

=====

**Il Responsabile dell'Area Amministrativo-Istituzionale**

(arch. Alessandra Bovara)

*Il presente documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate*

**Il Responsabile del Servizio finanziario**

(Dott.ssa Marianna Colarieti)

*Il presente documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate*