



PROVINCIA DI CHIETI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ADEGUATO ALLA DISCIPLINA INTRODotta DAL D.LGS.N.150/2009

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Articolo 40 – comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n.165/2011; Circolare RGS n.25 del 19 luglio 2012)

A. Relazione illustrativa

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione a tali utilizzi e all'erogazione delle risorse premiali.

Il presente contratto integrativo è un “*contratto integrativo normativo (c.d. articolato)*” che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di successivo accordo annuale.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Il contratto integrativo è stato sottoscritto il 14.5.2013
Periodo temporale di vigenza	Il contratto integrativo entra in vigore dall'anno 2013 e conserva la propria validità ed efficacia fino allo stipula del successivo contratto decentrato.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dell'Ente Componenti: Tutti i dirigenti (cfr delibera di Giunta Provinciale n.89/2012) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU; FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, DICCAP-SULPM Firmatarie del contratto: RSU, CISL - FP, FP -CGIL, CSA, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'accordo stabilisce la disciplina da applicare ai seguenti istituti: a) Lavoro straordinario b) Banca ore c) Progressione economica orizzontale d) Compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi (Performance individuale e performance organizzativa) e) Indennità di turno f) Indennità di rischio

	<ul style="list-style-type: none"> g) Indennità di disagio h) Indennità di reperibilità i) Indennità per maneggio valori j) Indennità per orario ordinario di lavoro festivo – notturno k) Indennità per specifiche responsabilità l) Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati m) Sviluppo delle attività formative n) Ambiente di lavoro o) Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi p) Pari Opportunità q) Politiche dell’orario di lavoro r) Gestione delle eccedenze di personale s) Lavoro temporaneo t) Contratto di formazione e lavoro u) Rapporto di lavoro a tempo parziale v) Inquadramento retributivo del personale trasferito w) Regolamentazione del diritto di sciopero x) Indennità professionale del personale docente dei centri di formazione 	
<p style="text-align: center;">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>Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione positiva in data 2.4.2013</p>
		<p>Il Collegio non ha effettuato rilievi.</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? Il Piano delle Performance si concretizza attraverso il Piano Esecutivo di Gestione adottato con la deliberazione di Giunta Provinciale n.244/2012.</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? L’approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art.11 – comma 2 – del D.Lgs. n.150/2009 non costituisce obbligo per gli Enti Locali. E’ stata in ogni caso predisposta una proposta di deliberazione della Giunta Provinciale di approvazione del Piano per il triennio 2013 – 2015 che verrà sottoposta all’organo di governo.</p>
	<p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Rispetto all’art.11 del D.Lgs.n.150/2009 è stato assolto l’obbligo di cui al comma 5 attraverso l’istituzione di una casella di posta certificata protocollo@pec.provincia.chieti.it il cui indirizzo è stato pubblicato nella home page del sito nel link contatti; L’obbligo di pubblicazione di cui all’art.11 – comma 8 – del D.Lgs.n.150/2009 è stato assolto nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito, del sito web della Provincia.</p>	
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Non è stato ancora nominato l’OIV.</p>	
<p>Eventuali osservazioni La Provincia di Chieti ha istituito il <i>“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i>(C.U.G), previsto dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e regolamentato dalle <i>“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”</i> emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011. Il CUG è stato nominato con atto dirigenziale n.1587/2012.</p>		

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

(fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata)

Il contratto decentrato integrativo normativo contiene, in unica sessione negoziale, la disciplina di tutti gli istituti rimessi a tale livello di contrattazione ai sensi dell'art. 4 – comma 2 – del C.C.N.L. 1.4.1999, le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art.5 del C.C.N.L. del 1°4.1999, come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L. 22.1.2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, in attuazione a quanto disposto dall'art.65 – comma 4 – del D.Lgs. n.150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

In dettaglio il contratto integrativo si compone di n. 35 articoli che disciplinano:

Art.1: Ambito di applicazione e durata del contratto:

La norma ribadisce che il CCDI:

- disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art.5 del C.C.N.L. del 1°4.1999, come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L. 22.1.2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, in attuazione a quanto disposto dall'art.65 – comma 4 – del D.Lgs. n.150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico;
- si applica dall'anno 2013 a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
- conserva la propria validità ed efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato ovvero in caso di entrata in vigore di nuovo C.C.N.L. le cui norme risulteranno incompatibili con le disposizioni del presente contratto decentrato.
- è efficace e si applica dal giorno successivo alla data della definitiva stipula, salvo diverse decorrenze stabilite per ciascun istituto disciplinato.

Art.2 Composizione delle delegazioni: L'accordo richiama il provvedimento attraverso il quale è stata definita la composizione della delegazione trattante di Parte Pubblica, ribadendo che la composizione della delegazione di Parte Sindacale è determinata ai sensi dell'art.10 – comma 2 – del C.C.N.L. 1.4.1999.

Art.3 Lavoro straordinario: Ai sensi dell'art.14 del C.C.N.L. 1.4.1999, degli artt. 38 e 39 del C.C.N.L. 14.9.2000, dell'art.6 – commi 2 e 6 – del C.C.N.L. 14.9.2000 e nel rispetto dall'art. 5 del D. Lgs. 66/2003.

L'accordo prende atto della normativa contrattuale e di legge sopra richiamata, disciplinando, altresì, le modalità di ripartizione dell'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario nonché la tempistica che l'Amministrazione si impegna a rispettare relativamente alle liquidazioni dei compensi.

L'Amministrazione, inoltre, si impegna ad informare con cadenza semestrale le Organizzazioni Sindacali sull'utilizzo del fondo da parte dei singoli Settori e su richiesta, le parti si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento dell'utilizzo del lavoro straordinario.

Art.4 Banca delle ore : Art.38 bis – comma 2 – del C.C.N.L. 14.9.2000

E' prevista l'istituzione della banca delle ore di cui all'art. 38 bis- comma 2- del CCNL 14.9.2000, stabilendo un limite massimo individuale di ore fruibile nell'anno pari a n. 72, precisando, comunque, che la fruizione delle ore accantonate va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente.

Art.5 Costituzione del Fondo delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività: Dando atto che la costituzione del fondo deve essere effettuata nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999; dell'art.4 del CCNL 5.10.2001; dell'art.31 del CCNL 22.1.2004; dell'art.4 del CCNL 09.05.2006; dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008, l'Accordo definisce una tempistica che la Parte Pubblica si impegna a rispettare nella definizione del Fondo e nell'apertura della sessione negoziale per la contrattazione della destinazione dello stesso.

Art. 6 Criteri di destinazione delle risorse decentrate: L'accordo stabilisce che le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei sottoelencati utilizzi, secondo i criteri a fianco di ciascuno indicati:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità), da erogare in base a: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi), basata su: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO): il riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, che avviene in base alla nuova normativa introdotta dal D.L.vo n. 150/2009, sono destinate risorse decentrate nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni.
- D. Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
- E. Posizioni Organizzative: all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita secondo la disciplina oggetto di concertazione.

Art. 7 Progressione Economica Orizzontale: Ai sensi dell'art. 16 – comma 1 – del C.C.N.L. 31.3.1999 e, nel rispetto dell'art.23 del D.Lgs.n.150/2009.

Tale disciplina è finalizzata al riconoscimento in modo permanente della professionalità maturata dell'impegno del personale nello svolgimento concreto delle prestazioni individuali nell'ambito della categoria di appartenenza. La norma, tuttavia, rimanda al CCDI economico annuale la definizione, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, del numero delle nuove PEO attribuibili con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane. La norma precisa che la PEO viene attribuita in base alla medesima scheda di valutazione utilizzata per la performance individuale, tenendo conto di fattori attinenti comunque all'arricchimento professionale e attraverso procedure selettive annuali basate sulla valutazione operata dal Dirigente della struttura, raccordata, comunque, con quella degli altri Dirigenti in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Resta fermo, tuttavia, il fatto che le nuove PEO potranno essere attribuite solo dopo lo scadere del blocco operato dall'art. 9- commi 1 e 21- del DL n. 78/2010 e s.m.i..

Articolo 8 Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance individuale e performance organizzativa):

Le parti concordano che la disciplina dell'istituto di che trattasi trova applicazione in via transitoria nelle more della introduzione degli istituti "Bonus annuale delle eccellenze", "Premio annuale per l'innovazione", "Premio di efficienza". Esso si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché al personale a tempo determinato, in proporzione al numero di giorni di servizio prestati nel corso dell'anno solare di riferimento.

Le parti concordano che l'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e/o di gruppo secondo risultati previsti dal sistema permanente di valutazione.

E' prevista l'erogazione dell'incentivo sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato: "Accordo per la utilizzazione delle risorse per la produttività e per il miglioramento dei servizi" il cui testo risulta pienamente compatibile con la normativa attualmente vigente e, in particolare, con l'art. 5, comma 11-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi è collegata alla realizzazione da parte dei Settori dei programmi e dei progetti in relazione agli obiettivi definiti dal Bilancio di Previsione annuale, dal PEG e dai Piani Speciali di attività nonché ai risultati effettivamente conseguiti.

L'accordo stabilisce la modalità nonché la tempistica di illustrazione da parte del Dirigente del Settore dei programmi, progetti e piani di attività con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere nonché degli Incentivi Medi Individuali dei dipendenti del Settore.

L'accordo stabilisce, altresì, la modalità nonché i criteri di assegnazione delle risorse destinate alla produttività ai vari Settori, unitamente alla tempistica dell'erogazione dei relativi compensi al personale.
Le parti stabiliscono, che, limitatamente agli anni 2011 e 2012, resta applicabile la disciplina del compenso individuale di produttività contenuta nell'art. 16-bis del C.C.D.I. stipulato il 15 dicembre 2005, come introdotto dall'accordo siglato il 3 agosto 2012.

Articolo 9 Bonus annuale delle eccellenze: Art.21 del D.Lgs. n.150/2009.

L'accordo decentrato stabilisce che l'istituto verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del C.C.N.L.

Articolo 10 Premio annuale per l'innovazione: Art.22 del D.Lgs. n.150/2009.

L'accordo decentrato stabilisce che l'istituto verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del C.C.N.L.

Articolo 11 Premio di efficienza: Art.27 del D.Lgs. n.150/2009.

L'accordo decentrato stabilisce che l'istituto verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del C.C.N.L.

Articolo 12 Indennità di turno: Art.17 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999 e art.22 del CCNL 14.9.2000 del D.Lgs. n.150/2009.

L'accordo decentrato contiene un rinvio all'art.22 del CCNL 2000 e stabilisce che i compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle attestazioni del dirigente competente.

Articolo 13 Indennità di rischio: Art.17 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999 e art.37 del CCNL 14.9.2000 del D.Lgs. n.150/2009.

L'accordo decentrato, nel prendere atto della normativa contrattuale, in particolare, stabilisce che l'istituto trova applicazione solo con riguardo al personale ascritto alle categorie A e B effettivamente adibito allo svolgimento delle sottoelencate mansioni:

Agente stradale, Capo cantoniere, Cantoniere, Agente conduttore, Operaio qualificato (Edilizia), Operaio Specializzato, Falegname Ebanista, Idraulico, Eletttricista, Autista.

Le parti concordano l'ammontare dell'indennità, pari a € 30,00 mensili, i criteri di erogazione della stessa, nonché la tempistica del pagamento del compenso agli aventi diritto.

Articolo 14 Indennità di disagio: Art.17 – comma 2 – lett.e) del CCNL 1.4.1999.

L'accordo decentrato, nel prendere atto della normativa contrattuale, conviene che l'istituto è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A – B – C adibito agli Sportelli Centri Impiego, Sportelli URP, Archivio generale, limitatamente al personale impiegato giornalmente nel ritiro della corrispondenza, Sportelli UMA, Sportello Ufficio Concessioni Stradali.

Le parti concordano l'ammontare dell'indennità, pari a € 29,50 mensili, i criteri di erogazione della stessa al personale nonché la tempistica del pagamento del compenso agli aventi diritto.

Articolo 15 Indennità di reperibilità: Art.17 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999 e art.23 del CCNL 14.9.2000.

L'accordo, nel prendere atto della normativa contrattuale, stabilisce l'attivazione dell'istituto dopo l'adozione di apposita regolamentazione, da adottare entro un mese dalla stipula definitiva del presente Contratto Decentrato, alle condizioni e con tutele previste dal citato art.23.

Le parti concordano i criteri di erogazione dell'indennità nonché la tempistica del pagamento del compenso agli aventi diritto.

Articolo 16 Indennità di maneggio valori: Art.17 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999 e art.36 del CCNL 14.9.2000.

Le parti, nel prendere atto della normativa contrattuale, concorda che l'istituto trova applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

L'accordo stabilisce l'ammontare dell'indennità, pari a € 1,00 al giorno, i criteri di erogazione della stessa, nonché la tempistica del pagamento del compenso all'agente contabile individuato.

Articolo 17 Indennità per orario ordinario di lavoro festivo - notturno: Art.17 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999 e art.24 – comma 5 - del CCNL 14.9.2000.

L'accordo, nel prendere atto della normativa contrattuale, stabilisce i criteri di erogazione dell'indennità, secondo la

tariffa determinata dal CCNL, nonché la tempistica del pagamento del compenso agli aventi diritto.

Articolo 18 Indennità per specifiche responsabilità: Art.17 – comma 2 – lett. f) del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, nonché dell'art.17 – comma 2 – lettera i) del CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art.36 – comma 2 - del CCNL 22.1.2004.

L'accordo stabilisce che l'istituto trova applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categoria B – C – D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il Dirigente abbia, con atto scritto, adottato entro il mese di gennaio di ciascun anno – e, per l'anno 2013, entro un mese dalla stipula definitiva del presente contratto, attribuito responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o la responsabilità di uffici periferici ovvero la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.5 e 6 della L.n.241/90.

L'accordo stabilisce che l'ammontare delle risorse destinate a tale istituto, stabilito in sede di stipula dell'annuale CCDI economico, è ripartito tra i settori dell'Ente, entro il mese di gennaio di ogni anno, con provvedimento del dirigente preposto al servizio risorse umane, su proposta della conferenza dei dirigenti. Si conviene che la misura del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli dirigenti, nell'ambito del valore minimo di € 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500 annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

- il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
- l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
- l'implicazione o meno di attività relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
- l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico.

L'accordo stabilisce la tempistica dell'erogazione del compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, sulla base dei provvedimenti adottati dai Dirigenti.

Le parti stabiliscono, altresì, che per gli anni 2011 e 2012 e comunque, sino alla stipula definitiva del presente CCDI, ai fini dell'applicazione dell'istituto di che trattasi e della conseguente erogazione dei compensi, trova applicazione la disciplina contenuta nell'art.14 del CCDI 15.12.2005 e s.m.i.

Articolo 19 Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati: Art.17 – comma 2 – lett.g) del CCNL 1.4.1999

L'accordo dà atto che l'istituto, rappresentato principalmente agli incentivi connessi alla progettazione, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova compiuta disciplina in apposito regolamento.

Si conviene che, fino all'adozione del regolamento, trova applicazione la disciplina regolamentare vigente. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati.

L'accordo ribadisce che i titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL. L'Ente si impegna a informare, con cadenza semestrale, le OO.SS. sull'utilizzo dei fondi di che trattasi e, su richiesta, le parti si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento dell'utilizzo delle relative risorse finanziarie.

Articolo 20 Sviluppo attività formative: Art.4 – comma 2 – lett.d) del CCNL 1.4.1999.

L'accordo, nell'attuazione della normativa contrattuale sopra richiamata, ribadisce la volontà dell'Ente a promuovere e favorire gli interventi per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale, delineandone le finalità.

Le parti precisano che l'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione previsto dall'art.7 del D.Lgs.n.165/2001, nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni e della disciplina vigente nell'Ente; concordano la modalità e la tempistica per la predisposizione del Piano annuale della formazione nonché la procedura di pubblicazione.

L'Ente si impegna a informare, con cadenza semestrale, le OO.SS. sull'utilizzo del fondo da parte dei singoli Settori e, su richiesta, le parti si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento del piano annuale di formazione del personale.

Articolo 21 Ambiente di lavoro: Art.4 – comma 2 – lett.e) del CCNL 1.4.1999.

L'accordo stabilisce che l'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti. Precisa, altresì, che per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva, nonché la soddisfazione di ogni altra esigenza dovesse ricorrere per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Articolo 22 Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi: Art.4 – comma 2 – lett.f) del CCNL 1.4.1999.

Le parti, in relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, convengono, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, entro una settimana convochi la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

E' previsto anche un potenziamento nell'utilizzo della INTRANET, per il soddisfacimento delle svariate esigenze di comunicazione con il personale.

Le parti concordano che in ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Articolo 23 Pari opportunità: Art.4 – comma 2 – lett.g) del CCNL 1.4.1999.

Le parti prendono atto che, in attuazione ai sensi dell'art.57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, è istituito il CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Vengono individuate anche le principali modalità di raccordo del Comitato con L'Ente.

Articolo 24 Politiche dell'orario di lavoro: Art.4 – comma 2 – lett.m) del CCNL 1.4.1999.

L'accordo prende atto della normativa contrattuale nonché dei contenuti del D.Lgs.n.66/2003 stabilendo che l'articolazione degli orari viene definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle direttive impartite dalla giunta provinciale, delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali e della legge, al fine di perseguire al meglio le esigenze dei servizi dell'Ente, e di quelle di ottimale fruibilità degli stessi da parte dell'utenza, oltre che del miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici pubblici. Definisce, altresì, le procedure da seguire nei casi di fruizione di permessi e congedi da parte del personale.

Articolo 25 Gestione delle eccedenze del personale: Art.4 – comma 2 – lett.l) del CCNL 1.4.1999.

L'accordo stabilisce che la gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

Le parti convengono che, al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, che va posta particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

Articolo 26 Lavoro temporaneo: In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D. Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le parti convengono che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

Articolo 27 Contratto di formazione e lavoro: In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 le parti convengono che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

Articolo 28 Rapporto di lavoro a tempo parziale: In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

Articolo 29 Inquadramento retributivo del personale trasferito: In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.200, le parti convengono che, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D. Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27 del medesimo CCNL.

Articolo 30 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata: Con l'accordo de quo si prende atto che, le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro di questo Ente. Pertanto si conviene di rinviare la definizione dei

relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati. Le parti convengono, inoltre, che l'Ente, in esecuzione della disposizione di cui all'art. 9- comma 7- del D.L. n. 179/2012, convertito nella legge n. 221/2012, procederà all'attivazione del Telelavoro qualora, all'esito di specifica indagine interna, emerga l'interesse verso questa forma (flessibile) di lavoro da parte dei dipendenti.

Articolo 31 Regolamentazione del diritto di sciopero:

Le parti stabiliscono che, in attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa.

L'accordo stabilisce la modalità di individuazione, da parte di ciascun dirigente, dei dipendenti che, in occasione di ogni sciopero, sono destinati ad assicurare i servizi minimi essenziali, la tempistica delle relative e conseguenti comunicazioni alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai lavoratori interessati.

Articolo 32 Clausole finali: L'accordo stabilisce che le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.

Le parti inoltre si riservano di definire, in sede di CCDI economico annuale, l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento del fondo decentrato e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art.16, commi 4-5-6 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011.

Articolo 33 Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati : In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal citato art.9. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Articolo 34 Indennità professionale del personale docente dei Centri di Formazione: Art.34 – comma 2 – del CCNL 14.9.2000.

L'accordo disciplina l'applicazione dell'istituto di che trattasi, stabilendone gli importi annuali nonché i parametri e la periodicità di erogazione degli stessi.

Articolo 35 Clausola di rinvio: Le parti stabiliscono che per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL, dai CCQN e dalle leggi nel tempo vigenti nonché alla disciplina contenuta nel C.C.D.I. stipulato in data 15 dicembre 2005, nella parte che risulta compatibile con quella recata dal presente contratto. In particolare, le parti danno atto che la disciplina contenuta nel predetto C.C.D.I. del 15 dicembre 2005, relativa alla erogazione dei compensi per la produttività e miglioramento dei servizi (ora "Premi legati all'incremento della produttività") risulta pienamente compatibile con la normativa attualmente vigente e, in particolare, con l'art. 5, comma 11-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.

Dichiarazione congiunta: Le parti danno atto che, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge 300/1970, sia dal CCNQ 7 agosto 1998 e sia dall'art.42 del D.Lgs. 165/2001. In coerenza a quanto stabilito dagli artt. 7 e 11 del CCNL 1.4.1999 le parti rilevano, altresì, che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi comunali ed all'obbligo, recentemente introdotto dal legislatore, di svolgere in forma associata le funzioni fondamentali ex art.21, comma 3, della legge n.42/2009. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno annuale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il presente contratto è un "contratto integrativo normativo" (c.d. articolato) che definisce regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse che costituirà oggetto di successivo accordo annuale.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto integrativo regola esclusivamente le materie sopra indicate ed abroga espressamente le norme contenute nei contratti integrativi pre-vigenti che le riguardano le stesse materie.
Prevede una norma di rinvio alla disciplina contenuta nel CCDI del 15.12.2005, relativa alla erogazione dei compensi per la produttività e miglioramento dei servizi (ora "Premi legati all'incremento della produttività").

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

Gli istituti contenuti nel presente contratto integrativo perseguono la meritocrazia e la premialità, nelle more della completa attuazione delle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009.

In particolare il compenso per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 8, è collegato, in base all'allegato B al CCDI "Accordo per la utilizzazione delle risorse per la produttività e per il miglioramento dei Servizi", alla realizzazione dei programmi e dei progetti, in relazione agli obiettivi prefissati dall'Amministrazione nell'ambito del Bilancio annuale di Previsione, del Piano Esecutivo di Gestione e dei Piani speciali di attività. Si tratta, dunque, di incentivo legato al perseguimento di obiettivi di performance organizzativa stabiliti dall'Amministrazione nei propri atti di programmazione; dai predetti atti i Dirigenti fanno discendere obiettivi individuali per il personale coinvolto e a tal fine vengono attribuiti ai medesimi budget di risorse finanziarie per l'erogazione degli incentivi stessi, che, tuttavia, non possono essere corrisposti a tutto il personale della Struttura, bensì solo a coloro che avranno ottenuto una percentuale di punteggio pari o superiore all'80% del massimo attribuibile.

La disciplina contenuta nel richiamato allegato, peraltro, si ritiene pienamente compatibile con la normativa attualmente vigente ossia, in particolare con l'art. 5- comma 11 bis- del DL n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012.

Anche le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 18 rispondono a criteri di meritocrazia e premialità, in quanto collegate al conferimento di particolari incarichi di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, di uffici periferici, o di procedimenti amministrativi e, dunque, al concreto svolgimento delle attività connesse e alla effettiva assunzione delle relative responsabilità. I predetti incarichi vengono conferiti annualmente dal Dirigente.

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

L'art.7 del CCDI prevede che il sistema di progressione economica all'interno delle categorie è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori acquisite nel periodo di riferimento.

Si prevede che l'attribuzione della PEO non è automatica, ma è strettamente legata all'entità delle risorse stabili eventualmente disponibili annualmente in sede di Contrattazione economica annuale e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge.

L'attribuzione, inoltre, dipende dalla valutazione del personale da parte del rispettivo Dirigente, sulla base della quale viene stilata una graduatoria unica di Ente.

La PEO viene attribuita non a tutti i dipendenti, ma solo a coloro che risultino primi collocati in ordine di merito nella predetta graduatoria e fino a concorrenza delle risorse finanziarie previste per l'istituto di che trattasi.

Naturalmente le nuove progressioni economiche potranno essere attribuite solo dopo la cessazione del blocco disposto dall'art. 9- commi 1 e 21- del DL n. 78/2010 e nel rispetto dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende dotare l'ente di un nuovo ed adeguato strumento che sostituisca i precedenti contratti integrati, dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.150/2009, con particolare riferimento all'art.65 il quale prevede che le autonomie locali adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data in vigore del decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto alle disposizioni del Titolo III "Merito e premi" del presente decreto.

Attraverso la corretta applicazione delle disposizioni contenute nel CCDI l'Ente si prefigge di mettere a punto un sistema di raccordo sempre più puntuale ed efficace tra gli strumenti di programmazione e l'apporto del personale alla loro attuazione, ai fini del miglioramento continuo della performance dell'organizzazione e dell'erogazione dei servizi alla collettività.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il presente contratto, avendo contenuto esclusivamente normativo, non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione tecnico – finanziaria non viene compilata.

Chieti,

15 MAG 2013

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA
(Dott. Angelo RADOCCIA)