

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

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa 2023/2025– ai sensi dell’ art. 8 del CCNL FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021 DEL 16.11.2022, 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: 19.12.2023 Accordo per nuovo CCID normativo
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2023- 2024-2025 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCID
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: DGC n. 65 del 05.04.2023 Presidente : Dott. Marco Angeloni – Segretario Generale Componenti: Dott. Raoul G.L. Caldarelli – Dirigente Dott.ssa Daniela Franceschetti – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle convocate): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL RSU aziendale Firmatari della preintesa: FP CGIL, CSA RAL (della RSU aziendale hanno firmato solo 2 componenti su 8)
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente 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>
		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>



<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?  <b>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009 è approvato con delibera di Giunta Comunale n. 111 del 14.06.2023 e successivamente con DGC n. 235 del 22.11.2023.</b>  <b>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con DGC n. 109 del 07.06.2023 e DGC n. 411 del 17.07.2023.</b>  <b>Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con L. 113/2021 con DGC n. 212 del 13.12.2023 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che in applicazione del Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al DPR 81/2022, assorbe in un unico piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA.</b></p>
	<p>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. 109 del 07.06.2023 e successiva DGC n. 411 del 17.07.2023</b></p>
	<p>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></p>
	<p>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 29.03.2023</b></p>
<p>Eventuali osservazioni -----</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 – articolato del CCID normativo:

TITOLO I - OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Campo di applicazione e durata

Art. 3 – Modalità di formazione dei contratti decentrati

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Composizione delegazioni

Art. 5 – Informazione

Art. 6 – Agibilità sindacale

TITOLO III – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 7 – Attività sociali, culturali e ricreative

Art. 8 – Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

Art. 9 – Modalità di effettuazione degli scioperi

TITOLO IV – RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE

DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E

DELLA PRODUTTIVITÀ

SEZIONE PRIMA: FONDO SALARIO ACCESSORIO



Art. 10 – Fondo per il salario accessorio

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili

SEZIONE SECONDA: COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

Art. 12 – Indennità condizioni lavoro.

Art. 13 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari (Art. 84 del CCNL 16.11.2022)

Art. 14 – Risorse da piani di contenimento delle spese e razionalizzazione delle strutture amministrative

Art. 15 – Indennità di servizio esterno ( Art. 100 CCNL 16.11.2022 )

Art. 16 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)

Art. 17 – Prestazioni aggiuntive in conto terzi

Art. 18 – Indennità di turnazione

Art. 19 – Indennità di reperibilità

Art. 20 – Compensi e indennità non cumulabili

Art. 21 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 22 – Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei compensi professionali all'Avvocatura comunale a seguito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione di risultato

SEZIONE TERZA: PRODUTTIVITÀ

Art. 23 – Criteri generali per l'incentivazione del personale

Art. 24 – Compensi incentivanti la produttività

Art. 25 - Compensi incentivanti la produttività generale attribuibili al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o part time, ecc.

Art. 26 – Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività

SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 27 – Procedure selettive per le progressioni economiche all'Interno delle Aree

SEZIONE QUINTA: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 28 - Sistema permanente di valutazione

TITOLO V – AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 29 – Area delle Elevate Qualificazioni

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 30 - Orario di lavoro

Art. 31 – Lavoro straordinario

Art. 32 – Banca ore

TITOLO VII – AMBIENTE DI LAVORO

Art. 33 – 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. 34 – Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 35 – Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti

– TITOLO VIII – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 36 - Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente

TITOLO IX – PARI OPPORTUNITÀ / MOBBING

Art. 37 - Comitato Unico di Garanzia

TITOLO X – EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 38 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina vigente



TITOLO XI – DISPOSIZIONI VARIE

- Art. 39 - Polizia locale
- Art. 40 – Copertura assicurativa e Patrocinio legale
- Art. 41 – Capitolati di appalto
- Art. 42 – Regolamenti di attuazione

TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 43 – Interpretazione autentica del CCID
- Art. 44 – Norma di rinvio
- Art. 45 – Norme finali

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

Parte omessa, in quanto il nuovo CCID sottoscritto ha carattere normativo. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) effetti abrogativi impliciti:

Gli effetti abrogativi sono definiti all'art. 45.

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.). Il Regolamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 278 del 23/09/2010

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

La disciplina di cui all'art. 27 del nuovo CCID prevede un sistema altamente selettivo per le progressioni economiche orizzontali, stante che l'art. 27 afferma chiaramente che *“le progressioni economiche all'interno delle aree 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 pari al 35%, con arrotondamento all'unità superiore, 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, nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.

Tant'è che 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 prestazione 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:

=====



Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa 2023/2025 – ai sensi degli artt. 8 del CCNL FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021 DEL 16.11.2022, 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, 22/12/2023



Il Dirigente del Settore  
Finanziario Organizzazione e Servizi Strategici  
D.ssa Daniela Franceschetti