



COMUNE DI CAGLIARI
Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane, Cantieri regionali

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL
CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2017/2019
PERSONALE NON DIRIGENTE
Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001**

MODULO I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

DATA DI SOTTOSCRIZIONE:

15.11.2016 "PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI"

29.11.2016 "SISTEMA PREMIALE DI INCENTIVAZIONE DEL MERITO"

16.12.2016 "COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA

Dal 01.01.2017 sino al 31.12.2019 e comunque fino alla stipulazione di un successivo CCDI.

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Parte Pubblica

La delegazione trattante di parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 22/12/2015 ed è così composta:

- Dott.ssa Ersilia Tuveri – Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane Cantieri Regionali- Presidente
- Dott.ssa Luisella Mereu – Dirigente del Servizio Gestione Contabilità
- Dott.ssa Franca Urru – Dirigente del Servizio Bilancio Società Partecipate Controllo Analogico

OO.SS. Ammesse alla contrattazione

CGIL – CISL - UIL – DICCAP – CSA - UGL

OO.SS. Firmatarie:

- "Protocollo sulle relazioni sindacali": CGIL-CISL-UIL-DICCAP-CSA;
- "Sistema premiale di incentivazione del merito": CGIL-CISL-DICCAP-CSA;
- "Compensi specifiche responsabilità": CGIL-CISL-UIL-DICCAP-CSA

SOGGETTI DESTINATARI

Tutti i dipendenti dell'Ente (personale non dirigente)

MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

- "Protocollo sulle relazioni sindacali";
- "Sistema premiale di incentivazione del merito";
- "Compensi specifiche responsabilità".

ITER PROCEDURALE

La Giunta Comunale con propria deliberazione n° 118 del 20.09.2016 ha individuato le linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per il nuovo CCDI per il personale dipendente non dirigente.

La contrattazione decentrata sugli argomenti oggetto degli accordi succitati si è svolta nelle seguenti sedute (previa programmazione e definizione delle modalità dei lavori per il nuovo contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, avvenuta nel corso della seduta sindacale del 28/07/2016):

- "Protocollo sulle relazioni sindacali": 27/10 e 15/11 2016;
- "Sistema premiale di incentivazione del merito": 18 e 29/11/2016;
- "Compensi specifiche responsabilità": 06 e 16/12/2016:

Sono stati redatti appositi verbali per ciascuna delle sedute di cui sopra dai quali risultano le rispettive posizioni delle parti. In esito a tali incontri sono stati raggiunti gli accordi rispettivamente nelle sedute del 15/11, 29/11, 16/12/2016.

Inoltre, gli argomenti oggetto dei presenti accordi, sono stati trattati durante il 1° semestre 2016 nel corso di tavoli tematici opportunamente convocati.

ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE

E' stato adottato il Piano della Performance 2015-2017 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione n. 161 del 15/12/2015 e allo stato attuale è in corso di approvazione la deliberazione per il Piano della Performance 2016-2018.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 previsto dall'art. 11 comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione n. 9 del 23/02/2016;

è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del d.lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 33/2013.

E' stata approvata la relazione sulla Performance 2014 prevista dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione n. 170 del 21/12/2015.

EVENTUALI OSSERVAZIONI

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

“PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI”;

Punto 1) descrive i principi generali con i quali si sottolineano l'importanza strategica per lo sviluppo dell'Ente e i principi che devono animare il confronto basato sulla pari dignità, eguaglianza, correttezza, chiarezza, trasparenza e semplificazione.

Punto 2) vengono descritti i soggetti delle relazioni sindacali.

Punto 3) contiene il quadro normativo di riferimento.

Punto 4) disciplina i lavori del tavolo trattante.

Punto 5) conferma l'utilizzo permanente dei Tavoli Tematici, già introdotti in via sperimentale, che si sono rivelati particolarmente efficaci per la trattazione preventiva di materie particolarmente complesse di interesse comune e che hanno permesso di arrivare ai tavoli negoziali con maggiore consapevolezza sugli argomenti trattati.

Punto 6) stabilisce la creazione di una struttura dedicata interamente alle relazioni sindacali.

Punto 7) dedicato all'interpretazione autentica delle norme contrattuali.

Punto 8) stabilisce il funzionamento delle assemblee.

Punto 9) interamente dedicato alla sicurezza del lavoro.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- Accordo sulle relazioni sindacali del 15 giugno 2002;
- Art.3 Titolo II del CCDI 2009.

“SISTEMA PREMIALE DI INCENTIVAZIONE DEL MERITO”;

Art.1) nei cinque commi che lo compongono sono descritti i principi della valutazione del personale.

Art.2) composto da undici commi che descrivono puntualmente l'iter procedimentale, suddiviso in più fasi, dalla riunione iniziale convocata a inizio anno da ciascun Dirigente per l'assegnazione degli obiettivi fino alla trattazione degli eventuali ricorsi.

Art.3) composto da 12 commi interamente dedicati alla valutazione della performance organizzativa.

Art.4) composto da 16 commi nei quali si tratta la valutazione della performance individuale.

In allegato 4 schede di valutazione della performance dedicate alle 4 categorie: A,B,C e D.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Sono abrogate le seguenti disposizioni:

“Accordo relativo al sistema premiale di incentivazione del merito” sottoscritto in data 21 ottobre 2013;

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., nonché con il vigente Piano delle Performance comunale.

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende di proseguire sul percorso già intrapreso, di valorizzazione e incentivazione del personale, che attraverso la partecipazione attiva ai vari processi e a un maggior impegno possa contribuire notevolmente all'incremento della produttività e degli standard di efficienza dei servizi offerti all'utenza, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ente.

“COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”.

Art. 1) composto da 5 commi in cui vengono descritti i principi generali e i presupposti necessari per l'individuazione delle posizioni di lavoro nonché i limiti previsti dalle norme.

Art. 2) composto da 11 commi che illustrano l'iter procedimentale.

Art.3) composto da 5 commi che stabiliscono l'entità dei compensi e le modalità di riconoscimento ed erogazione.

Art.4) composto da 4 commi che si riferiscono al riconoscimento di responsabilità legate a specifiche figure professionali.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

- Artt. 15, 16, 17 CCDI 1999/2001
- Artt. 16,17,18,19 CCDI 2009
- Art.13, 13/b CCDI 2013

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., nonché con il vigente Piano delle Performance comunale.

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

L'accordo intende riconoscere la compensazione economica per le posizioni di lavoro comportanti, all'interno di ciascun servizio, specifiche responsabilità di cui è investito personale appartenente alle categorie B e C nonché al personale di categoria D che non risulta incaricato di funzioni di Posizione Organizzativa.