



COMUNE DI MOLFETTA
Città Metropolitana di BARI

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo decentrato
normativo per il triennio 2017 – 2019 ed economico Anno 2017
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		12/12/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Generale dott.ssa Irene di Mauro</p> <p>Componenti: dott.ssa Irene di Mauro – Dirigente a.i. del Settore Programmazione Economico – Finanziaria e Fiscalità</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP; CISL – FP; UIL – FP; DICCAP - CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL –FP; CISL – FP; UIL – FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>1 – Finalità</p> <p>2 - Ambito e validità dell'accordo</p> <p>3 - Relazioni sindacali</p> <p>4 - Interpretazione autentica</p> <p>5 - Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero</p> <p>6 - Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing</p> <p>7 - Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</p> <p>8 - Retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>9 - Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata</p> <p>10 - Incarichi ad interim</p> <p>11 - Assicurazioni e tutela legale</p> <p>12- Utilizzo risorse decentrate anno 2017</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data <u>in corso di acquisizione</u>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno ha/non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì con Delibera di C.S. n.30 del 02/02/2017

retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?
	Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni elencate al comma 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
	Si procederà nei termini di cui all'art. 10 co. 1 Lett. B del D.lgs. 150/2009 conformemente alle indicazioni fornite dalla ex CIVIT con del. N. 6 del 07/03/2012 come aggiornata in data 04/07/2016

1.2 - 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

Per la parte normativa 2017-2019

Art. 1 – L'articolo definisce le finalità a cui si ispira la tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. Esso è focalizzato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

Art. 2 – L'articolo chiarisce l'ambito e validità dell'accordo con durata per il triennio 2017/2019 in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi. Le parti sono impegnate alla revisione del presente contratto subito dopo la stipula del CCNL del triennio 2017/2019. Il contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato, per questi ultimi salvo che il provvedimento di conferimento dell'incarico non disponga in senso contrario, avendo previsto un trattamento economico ad personam onnicomprensivo e sostitutivo delle indennità di posizione e di risultato. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto. La ripartizione del fondo è effettuata con cadenza annuale, fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi per quanto possibile i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente.

Art. 3 – L'articolo regola le corrette relazioni sindacali nel rispetto della diversità dei ruoli sviluppandole secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

Art. 4 – L'articolo disciplina l'interpretazione autentica, quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, delle parti che li hanno sottoscritti per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 5 – L'articolo disciplina i servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero da parte dei dirigenti esonerando dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- a. Servizio elettorale in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
- b. Polizia Municipale nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, esigenze di Protezione civile;

c. Servizi del personale per l'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese.

Art. 6 – Con tale articolo le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

Art. 7 – L'articolo impegna l'Amministrazione a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. a tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari con l'impegno dell'Amministrazione Comunale di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge.

Art. 8 – L'articolo disciplina gli istituti della Retribuzione di posizione e di risultato, stabilendo che il fondo per la contrattazione decentrata è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali e che la retribuzione di posizione è determinata dall'OIV a seguito di pesatura delle varie posizioni dirigenziali e che in caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia. Per l'anno 2017 le risorse economiche destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato ammontano complessivamente ad € 238.537,73 come da tabella allegato e si concorda di destinare l'85% delle risorse per le retribuzioni di posizione e il 15% alla retribuzione di risultato commisurata alla retribuzione di posizione.

Art. 9 – L'articolo detta i criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata statuendo che il fondo è ripartito in contrattazione decentrata in misura non superiore all'85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e non inferiore al 15% per il finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 10 – L'articolo disciplina le forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge statuendo che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge possa essere attribuita fino ad un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento lorda; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta, e le risultanti economie andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo.

Art. 11 – L'articolo statuisce che per la remunerazione degli incarichi cd ad interim si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato dei risparmi derivanti dalla mancata erogazione della indennità di risultato al titolare della posizione vacante e/o sostituita. Tali risorse saranno destinate alla maggiorazione della indennità di risultato nella misura del 95%.

Art. 12 – L'articolo prevede che, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento e viene disciplinato l'istituto.

Per la parte economica anno 2017

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che per l'anno 2017 il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività della Dirigenza quantificato in € 238.537,73 sia utilizzato come segue

a. Retribuzione di Posizione ai Dirigenti	€ 202.757,07
---	--------------

b. Retribuzione di risultato Dirigenti

€ 35.780,66

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 vengono erogate sulla base di quanto stabilito agli artt. 8 e 9 nel CCDI illustrati al precedente punto a).

c) Effetti abrogativi impliciti

Effetti abrogativi previsti dall'art. 2 del CCDI illustrato al precedente punto a).

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

Il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere nel comune di Molfetta è un sistema integrato, ovvero le linee programmatiche di mandato declinate in obiettivi strategici e questi, in obiettivi ed in attività annuali o pluriennali inseriti nei documenti annuali e pluriennali all'interno dei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio, DUP, PEG, Piano delle Performance). I criteri di valutazione della retribuzione di posizione e risultato sono quelli risultanti dal vigente sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 259 del 23/12/2015, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28/01/2016.e dal presente CCDI.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna informazione.

Molfetta, 12 dicembre 2017

IL DIREGENTE A.I. DEL SETTORE AFFARI GENERALI E INNOVAZIONE

DI MAURO dott.ssa Irene

