



COMUNE DI MOLFETTA
Città Metropolitana di BARI

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo decentrato ponte
economico Anno 2018 – Area personale non Dirigente

(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		10/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale/Dirigente a.l. Settore Servizi Finanziari e Istituzionali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP; CISL – FP; UIL – FP; CSA;</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL –FP; CISL – FP; UIL – FPL; CSA</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018</p> <p>b) Trattamento progressioni economiche di categoria</p> <p>c) Compensi per specifiche responsabilità art. 36 – 1° e 2° co]</p> <p>d) Indennità di turno, Reperibilità, rischio;</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' in corso di acquisizione</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</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? Sì,</p>
		<p>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 G.C. n. 54 del 31/01/2018</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. 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</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì 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</p>

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1.	Progressione Economica di categoria (Compresa PEO 2018 al 35% del Pers.)	€ 361.000,00
2.	Indennità ex 8 ^a q.f. (N. 5 unità)	€ 2.826,00
3.	Indennità educatrici Asili Nido (N.9 unità)	€ 7.581,00
4.	Indennità agg. Educatrici Asili Nido (N.9 unità)	€ 6.784,00
5.	Indennità di comparto	€ 105.000,00
6.	Compensi Specifiche Responsabilità (art. 36/1 CCNL 22/01/2004)	€ 43.750,00
7.	Compensi Specifiche Responsabilità (art. 36/2 CCNL 22/01/2004)	€ 1.500,00
8.	Indennità di turno	€ 124.000,00
9.	Indennità di Reperibilità	€ 32.000,00
10.	Maggiorazione lavoro festivo/notturmo	€ 2100,00
11.	Indennità di rischio	€ 2.400,00
12.	Art. 113 50/2016 – art 92 D.lgs. 163/2006	€ 135.682,00
13.	Specifiche disposizioni di legge (ICI – ISTAT – Comm. Tributarie)	€ 56.030,00
14.	Trasferimento funzioni	€ 2.012,00
15.	Somme art.15 c.5	€ 71.200,00
16.	Somme art. 15 c.5 (art. 208 cds)	€ 35.118,00
17.	Decurtazione oneri riclassificazione vigili (€ 123,88 x n.38 Agenti in servizio)	€ 3.840,00
18.	Recupero su Fondi Progressi	€ 55.850,00
19.	Riduzione art. 1 comma 236 L. 208/2015	€ 32.340,00
20.	Disponibilità Presunta per Premio Performance	€ 259.152,11

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 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

• **INDENNITA':**

- **Progressione Economica di Categoria**
- Importo massimo previsto nel fondo € 361.00,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68- comma 2 lett. J) CCNL 21/05/2018 –
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art 16 CCDI 2014/2016
- Criteri di attribuzione: in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Acquisizione di maggiore professionalità acquisita attraverso una autonomia operativa, capacità di organizzazione e correttezza nelle relazioni interne ed esterne.

- **Progressione Orizzontale**
- Importo massimo previsto nel fondo (importo ricompreso nella voce precedente)
- Riferimento alla norma del CCNL: art.68 comma 2 lett.J) CCNL 21/05/2018 -
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 16 CCDI 2014/2016
- criteri di attribuzione: in modo selettivo al 35% del personale avente diritto
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: premialità a quei dipendenti che hanno dimostrato maggiore cooperazione e integrazione per la performance organizzativa dell'ente

- **Indennità per qualifica ex 8^a**
- Importo massimo previsto nel fondo € 2.826,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 - comma 4 – CCNL 06/07/1995 (68 co.1 – CCNL 21/05/2018)
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: non disciplinata nel CID
- Criteri di attribuzione: previsti dalla norma contrattuale citata
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: previsti dal riferimento contrattuale.

- **Personale educativo e Docente Asilo Nido**
- Importo massimo previsto nel fondo € 14.365,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art.31 comma 7 ccnl 14/09/2000 (68 co. 1 – CCNL 21/05/2018)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 30
- criteri di attribuzione: previsti dal riferimento contrattuale
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: offrire un servizio migliore al cittadino mediante attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico

- **indennità di comparto fondo**
- Importo massimo previsto nel fondo € 105.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 ccnl 22/1/2004 (68 co. 1 CCNL 21/05/2018)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 14 - lett. d) -
- criteri di attribuzione: in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: previsto dalla norma contrattuale

- **Indennità per specifiche responsabilità**
- Importo massimo previsto nel fondo € 45.205,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 - 1° / 2° comma - ccnl 22/1/2004

- riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 17 e 22 del ccdi 2014/2016
- criteri di attribuzione: indennità prevista per il personale di categoria B – C – D, non titolari di posizione organizzativa e compensa le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente a coloro che svolgono attività con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato
- obiettivo: migliore distribuzione di responsabilità connesse all'attività lavorativa all'interno delle diverse U.O. della struttura comunale

- **Indennità di turno, reperibilità, rischio;**
- Importo massimo previsto nel fondo € 160.500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 2 lett. d)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 18-19-20-21 del ccdi 2014/2016
- criteri di attribuzione: in base effettiva prestazione lavorativa
- obiettivo: migliore organizzazione del lavoro all'interno ed esterno della struttura comunale

PROGETTI INCENTIVANTI:

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Prestazioni aggiuntive del personale del corpo di Polizia Locale
- Importo € 35.118,00
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: non menzionato perché riferito a una norma di legge (art. 208 cds)
- criterio di remunerazione: Effettiva partecipazione su base volontaria da parte del personale della P.L. attestata a consuntivo dall' OIV in merito alla effettiva realizzazione delle attività oggetto dei progetti.

ALTRE DESTINAZIONI:

RECUPERI ICI – ISTAT – “ INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI ”

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo € 191.712,00
- Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 1999 art. 68 co 2 lett. g) CCNL 21/05/2018 - ISTAT e recupero evasione ICI art. 24 CCDI;
ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 – D.lgs 50/2016;

Il contratto integrativo attualmente in vigore è quello (2014/2016) nelle more dell'adeguamento al nuovo CCNL del 21/05/2018.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, 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.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono, definiti nel CCDI (Art. 16), e si realizzano nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del C.N.N.L. 31/3/1999.

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario,

nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 259 del 23/12/2015; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 2 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Molfetta, 21 Dicembre 2018

IL DIREGENTE A.I. DEL SETTORE SERVIZI FINANZIARI E ISTITUZIONALI

DI MAURO dott.ssa Irene

