



COMUNE DI MOLFETTA
Città Metropolitana di BARI

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo anno/i 2019 – 2021 in applicazione del CCNL
2016 -2018 del 21/05/2018 e parte economica 2019

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		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Generale/Dirigente a.i. Settore Servizi Finanziari e Istituzionali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP; CISL – FP; UIL – FP; CSA;</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</p> <p>CGIL –FP; CISL – FP; UIL – FPL; CSA;</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Disposizioni generali b) Relazioni sindacali c) Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali d) Rapporto di lavoro e) Istituti dell'orario di lavoro f) Tipologie flessibili del rapporto di lavoro g) Sezione per la polizia locale h) Trattamento economico i) Lavoro straordinario e banca delle ore j) Fondo risorse decentrate k) Disposizioni finali
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' in corso di acquisizione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si,</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?</p> <p>Si con Delibera di G.C. n. 4 del 30/01/2019 come sezione al piano anticorruzione</p>

di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?
	<p>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?</p> <p>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):

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Interpretazione autentica clausole controverse
- Art. 6 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo
- Art. 7 - Monitoraggio e verifiche
- Art. 8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 9 - Diritto di assemblea
- Art. 10 - Diritto di affissione
- Art. 11 - Servizi minimi essenziali e regolamentazione del diritto di sciopero
- Art. 12 - Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 13 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- Art. 14 - Informativa sulla Previdenza complementare
- Art. 15 - Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie
- Art. 16 - L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale
- Art. 17 - I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Art. 18 - Telelavoro
- Art. 19 - Contratto di somministrazione a tempo determinato
- Art. 20 - Contratto di formazione e lavoro
- Art. 21 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 22 - Indennità di servizio esterno
- Art. 23 - Indennità di funzione
- Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 26 - L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario
- Art. 27 - Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore
- Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- Art. 29 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 30 - L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
- Art. 31 - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 32 - La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 33 - Elevazione indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese
- Art. 34 - Elevazione limiti arco temporale per equilibrata distribuzione turni e turni notturni effettuabili nel mese
- Art. 35 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo
- Art. 36 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 37 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità
- Art. 38 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 39 - Criteri generali di valutazione della performance
- Art. 40 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 41 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa
- Art. 42 - I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Art. 43 - Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018
- Art. 44 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori
- Art. 45 - Mensa e servizio mensa sostitutivo - Buoni Pasto
- Art. 46 - Disposizioni finali
- Art. 47 - Norma di salvaguardia

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 2019 (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':**

- **Progressioni Economiche Orizzontali**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 430.000*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 16 - CCNL 21/05/2018 -*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 29 CCDI 2019/2021*
- *Criteri di attribuzione: in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere: fornire alla collettività, attraverso percorsi formativi ed esperienza lavorativa acquisita maggiore professionalità, per una autonomia operativa, una capacità di organizzazione e correttezza nelle relazioni interne ed esterne per offrire un servizio migliore all'utente/cittadino*

- **Progressione Orizzontale**
- Importo massimo previsto nel fondo (€ 77.000)
- Riferimento alla norma del CCNL: art.16 CCNL 21/05/2018 -
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 29 CCDI 2019/2021
- criteri di attribuzione: in modo selettivo al 50% 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

- **Qualifica ex 8^a**
- Importo massimo previsto nel fondo € 2.850
- Riferimento alla norma del CCNL: art.37 comma 4 Ccnl 06/07/1995 (68 co. 1 – CCNL 21/05/2018)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28
- criteri di attribuzione: previsti dal riferimento contrattuale

- **Personale educativo e Docente Asilo Nido**
- Importo massimo previsto nel fondo € 14.635,00
- 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. 28
- criteri di attribuzione: previsti dal riferimento contrattuale

- **indennità di comparto fondo**
- Importo massimo previsto nel fondo € 108.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 comma 4 ccnl 22/1/2004 (68 co. 1 CCNL 21/05/2018)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28
- criteri di attribuzione: in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente

- **indennità per specifiche responsabilità**
- Importo massimo previsto nel fondo € 45.250,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: 37 - 38
- 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, lavoro festivo o notturno festivo**
- Importo massimo previsto nel fondo € 169.680,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 2 lett. d)
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 33-34-35
- criteri di attribuzione: in base all'effettiva prestazione lavorativa con un servizio di almeno 10 ore giornaliere organizzate per turni
- obiettivo: migliore organizzazione del lavoro all'interno ed esterno della struttura comunale

- **Indennità di servizio esterno**
- Importo € 27.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 – quinquies
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 22
- Criterio di remunerazione: erogazione al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi esterni di vigilanza per almeno 4 ore continuative
- Obiettivo: Compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento dei servizi in ambienti esterni

- **Indennità di Funzione**
- Importo nel fondo non definito: nel CCDI , nella misura massima di € 1.500,00 per coordinamento o controllo dei nuclei operativi previsti dal vigente Regolamento di P.L. , nella misura massima di € 2.000,00 , relativamente alla cat. D, solo per incarico di sostituzione del Comandante)
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 – sexsies
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 23
- Criterio di remunerazione: indennità prevista per il personale di categoria 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 Condizioni di lavoro**
- Importo nel fondo € 2.400,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 36
- Criterio di remunerazione: indennità per attività disagiate e/o esposte a rischi e/o pericolose e dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori
- Obiettivo: compensare la prestazione svolta in condizioni particolari posta in essere per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e garantire i servizi

PROGETTI INCENTIVANTI:

- **Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:** Prestazioni aggiuntive del personale del corpo di Polizia Locale
- Importo € 48.997,03
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56- quater
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.24
- **criterio di remunerazione:** Effettiva partecipazione su base volontaria da parte del personale della P.L. attestati a consuntivo dall' OIV in merito alla effettiva realizzazione delle attività oggetto dei progetti.
- **Obiettivo:** Potenziamento dei servizi di controllo finalizzata alla sicurezza urbana e sicurezza stradale, nonché a potenziamento di servizi notturni e prevenzione delle violazioni di cui agli art. 186-186bis e 187

ALTRE DESTINAZIONI:

RECUPERI ICI – ISTAT – COMPENSI SPESE LEGALI PER SENTENZE CONTENZIOSI TRIBUTARI - " 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 € 352.482,67

- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co 2 lett. g) – 70 ter - CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 28 ISTAT
- Riferimento leggi : D.lgs 50/2016;

c) Il contratto integrativo di riferimento prevede una norma transitoria in base alla quale è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del CCDI in esame e del CCNL , degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

d) 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 approvato con Delibera di G.C del 28/01/2016.

e) 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. 29), e si realizzano nel rispetto dei criteri di cui all'art. 16 del CCNL del 21/05/2018.

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..

f) 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, approvato, 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.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Molfetta, 20/12/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dirigente a.i. del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali
Dott.ssa Irene Di Mauro

