



COMUNE DI MOLFETTA
Città Metropolitana di BARI

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo anno 2020 in applicazione del CCNL 2016 -2018
del 21/05/2018 - parte economica 2020
Area personale non Dirigente

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 (Pre-intesa del 15/12/2020)		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale/Dirigente a.i. 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 della preintesa (elenco sigle): CGIL –FP; CISL – FP; UIL – FPL; CSA;</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2020 – 31/12/2020</p> <p>b) Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, Con Delibera di G.C. n. 80 del 22/04/2020</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. 6 del 22/01/2020 come sezione al piano anticorruzione</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? Relazione approvata con Delibera di C.G. n. 112 del 18/06/2020 e validata dal OIV con verbale del 29/06/2020</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) In seguito alla sottoscrizione del CCNL 21/05/2018 si è proceduto alla predisposizione di un nuovo CCDI per il triennio 2019/2021, giungendo alla sua sottoscrizione in data 31/12/2019.

Il CCDI si applica al personale dipendente non dirigente, a vigenza per la parte normativa dal 01/01/2019 al 31/12/2021, mentre la pre – intesa sottoscritta in data 15/12/2020 ha rilevanza per la parte economica dall'01/01/2020 al 31/12/2020.

Si precisa che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni Organizzative per l'anno 2020 sono pari ad € 122.100,00, sono decurtate dal Fondo delle Risorse decentrate del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018.

Di seguito vengono descritte brevemente le destinazioni e le indennità che trovano applicazione nel CCDI 2020 parte economica richiamato:

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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

a)	Progres. Econ. di categoria	326.000,00
b)	Progressione Orizzontale anno 2020	50.000,00
c)	Indennità di comparto	113.000,00
d)	Indennità ex 8^ q.f.	2.900,00
e)	Indennità educatrici Asili Nido	5.500,00
f)	Indennità agg. educat. Asili Nido	4.000,00
g)	Oneri di riclassificazione Agenti P.L.	3.716,12
h)	recupero su Fondi anni precedenti	55.850,00
i)	Indennità di Turno	138.600,00
j)	Indennità di Reperibilità	29.000,00
k)	Indennità di Reperibilità 3 dipendenti	2.250,00
l)	Indennità servizio esterno Polizia Locale	17.750,00
m)	Incentivo messi notificatori	650,00
n)	Indennità di condizioni lavoro	1.850,00
o)	Compensi indennità di funzione (PM)	3.125,00
p)	Compensi specifiche responsabilità(art. 70 q. co.1)	45.600,00
q)	Compensi specifiche responsabilità(art. 70 q. co.2)	1.050,00
r)	Trasferimento Funzioni	2.012,00
s)	Recupero Evasione ICI	25.311,57
t)	Prestazioni aggiuntive P.M. art. 208 c.d.s.	36.985,26
u)	Istat	25.588,00
v)	Incentivi art. 113 dlgs 50/2016	176.721,75
w)	Commissione Tributarie	3.780,00.

Disponibilità Presunta Premio Performance anno 2020 di € 213.250,08 (comprensiva delle economie della Performance anno 2019 per € 1.203,25) così suddivisa:

- | | |
|-----------------------------|------------|
| - Performance Organizzativa | 149.275,06 |
| - Performance individuale | 63.975,02. |

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 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto (€ 113.000,00), progressioni economiche orizzontali consolidate (€ 326.000,00), ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

• **INDENNITA':**

- **Progressione Orizzontale anno 2020**
- *Importo massimo previsto nel fondo (€ 50.000)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: artt. 16 e 68 comma 2 lett. J) 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 al max. 40% del personale*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della progressione 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 e 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*

- **Indennità ex 8^a qualifica funzionale**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 1 – CCNL 21/05/2018*
- *criteri di attribuzione: previsti dal riferimento contrattuale*

- **Personale educativo e Docente Asilo Nido**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 9.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 1 – CCNL 21/05/2018*
- *criteri di attribuzione: previsti dal riferimento contrattuale nazionale*

- **Indennità di comparto fondo**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 113.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 1 CCNL 21/05/2018*
- *criteri di attribuzione: in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente*
- *obiettivo: previsto dalla norma contrattuale*

- **Indennità per specifiche responsabilità**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 46.650,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 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 € 169.850,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co. 2 lett. d) del CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 33-34-35-36
- 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 € 17.750,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 – quinquies del 21/05/2018
- 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 € 3.125,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 – sexies de CCNL 21/05/2018
- 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 del Comando di Polizia Locale

- **Indennità Condizioni di lavoro**
- Importo nel fondo € 1.850,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis del CCNL 21/05/2018
- 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

- **Incentivo Messi Notificatori**
- Importo nel fondo € 650,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 54 del CCNL 14/09/2000
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 44
- Criterio di remunerazione: per attività esterna per notificazione atti dell'Amministrazione Finanziaria
- Obiettivo: compensare la prestazione svolta per attività ulteriore rispetto a quella ordinaria dell'Ufficio

PROGETTI INCENTIVANTI:

- **Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Prestazioni aggiuntive del personale del corpo di Polizia Locale**
- Importo € 36.985,26
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56- quater del 21/05/2018
- 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 dal Dirigente 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 del CdS. nonché della salute pubblica per l'emergenza sanitaria per il COVID-19

ALTRE DESTINAZIONI:

RECUPERI ICI – ISTAT – COMPENSI SPESE LEGALI PER SENTENZE CONTENZIOSI TRIBUTARI - "INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.Lgs. n. 50/2016"

- *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 € 25.311,57 per recupero ICI*
- *Importo € 25588,00 per compensi ISTAT*
- *Importo € 3.780,00 per spese legali Contenziosi tributari*
- *Importo € 176.721,75 per incentivi funzioni tecniche*
- *Per un totale di € 231.401,32*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 co 2 lett. g) – 70 ter del CCNL 21/05/2018*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 42 lett. d)*
- *Riferimento leggi : D.lgs 50/2016 e Regolamenti comunali*

c) Dalla data di stipulazione del presente CCDI economico 2020 cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il contratto

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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale si applicano i criteri adottati con il sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n. 259 del 23/12/2015 e la valutazione della performance di cui alla validazione dell'O.I.V. della relativa relazione. Si tratta di un modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance che garantisce, tra gli altri, un maggior grado di differenziazione nell'attribuzione delle valutazioni medesime e un più stretto collegamento tra valutazione e risultati conseguiti, introducendo di fatto dei correttivi rispetto al precedente sistema di valutazione.

Il sistema per l'erogazione dei premi collegati alla performance individuale, in base alla normativa vigente, individua nella valorizzazione del merito lo strumento per il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/20018 trova applicazione l'istituto della "maggiorazione del premio individuale" ovvero ai dipendenti che nell'Ente conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione individuale che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato sulla base dei criteri selettivi, come previsto dall'art. 40 del CCDI sottoscritto il 31/12/2019.

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..

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, approvato, è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende il seguente risultato complessivo:

- assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi;
- assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL;

Per la tipologia delle predette voci non sussistono specifici risultati attesi in quanto le medesime sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni.

Il contratto stipulato permette, inoltre, di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste dal CCNL 21/05/2018; tali utilizzi riguardano:

- le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc..);
- le prestazioni di lavoro che spongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale;
- la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici al di fuori dell'orario di servizio, per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevisi entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita;
- assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate;
- assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C, e D nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce assicura che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;
- assicura la remunerazione al personale della polizia locale per l'attività di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018.

Il sistema di valutazione vigente, come esplicitato nella sezione precedente, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo in riferimento a obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti tenuti dal dipendente entro il proprio contesto lavorativo.

Tutti questi elementi di valutazione sono portati a conoscenza dei dipendenti all'avvio delle attività in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzata l'attenzione per l'anno in corso. Con la individuazione delle risorse destinate alla produttività, il risultato atteso è quello di incentivare i dipendenti alla realizzazione di obiettivi specifici individuali, al mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, al miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (Bilancio di previsione, Documento Unico di Programmazione, Piano delle Performance riportante gli obiettivi strategici e il Piano esecutivo di gestione (PEG)), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa e della valutazione dei comportamenti.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Molfetta, 16/12/2020

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

