



COMUNE DI ANDRIA  
(Provincia di Barletta-Andria-Trani)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(ai sensi della Circolare MEF n.25 del 19 luglio 2012)

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 19/12/2018</b> <b>Contratto annualità economica anno 2018</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2018</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : <u>Presidente:</u> Dott. Giuseppe Borgia - Segretario Generale <u>Componente:</u> Dott. Fusiello Sabino - Dirigente Settore VI <u>Componente:</u> Dott.ssa Matera Ottavia - Dirigente Settore IV Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali e R.S.U. Firmatarie della preintesa:FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL e R.S.U.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018. b) Criteri generali relativi alle risorse decentrate disponibili (art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL 2016-2018; c) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 2018; e) Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità (art. 7 comma 4 lett. f) del CCNL 2018; f) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4 lett. b) del CCNL 2018.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? _____
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>- È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2018 avente ad oggetto: <i>"Piano delle performance 2018/2020: piano degli obiettivi ai sensi del comma 1-ter dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 - Approvazione"</i>, modificato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 02.05.2018 avente ad oggetto: <i>"Piano delle Performance 2018/2020: P.D.O. e PEG su base triennale. Approvazione"</i> e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 16.07.2018 <i>avente ad oggetto: "Relazione sulla performance 2016-2018 - Approvazione"</i>.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.lgs. 33/2013?</p> <p>Il programma è stato approvato con Deliberazione di G.C. n.9 del 29 gennaio 2018, avente ad oggetto: <i>"Approvazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020."</i></p> <p><b>- Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</b></p> <p>No, è in corso di espletamento la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi con riferimento all'annualità 2018.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

**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 Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Andria è composto di n.34 articoli con i quali vengono identificati l'oggetto del contratto, vengono fissati i criteri e le modalità di ripartizione e liquidazione delle risorse per gli istituti contrattuali. Nelle premesse del Contratto Integrativo sono riportati gli obiettivi e le finalità, la composizione della Delegazione Trattante, modalità e tempi di convocazione della stessa.

- Articolo 1. Nel presente articolo viene definito il campo di applicazione del C.C.D.I. al tutto il personale a tempo indeterminato, determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, escluso i dirigenti.
- Articolo 2. Nell'articolo sono definiti tempi di decorrenza e procedure di applicazione del contratto.
- Articolo 3. Viene disciplinata la materia di relazioni sindacali rinviando integralmente i dispositivi previsti dagli artt. 3,4,5,6,7,8,9,10 del CCNL del 21/05/2018.
- Articolo 4. Si prevede il monitoraggio e verifiche del C.C.D.I.
- Articolo 5. Viene disciplinata le modalità per dirimere controversie sulle delle norme contrattuali (interpretazione autentica).
- Articolo 6. Viene prevista la disciplina del telelavoro.
- Articolo 7. Disciplina il contratto di somministrazione e lavoro.
- Articolo 8. Disciplina il contratto di formazione e lavoro.
- Articolo 9. Disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale.
- Articolo 10. In questo articolo si regola l'erogazione buoni pasto.
- Articolo 11. In questo articolo vengono disciplinate le linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Articolo 12. I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
- Articolo 13. Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie.
- Articolo 14. L'elevazione del periodo di 13 settimane nell'orario multiperiodale
- Articolo 15. I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Articolo 16. Informativa sulla Previdenza complementare

Articolo 17 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Articolo 18 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Articolo 19 Disciplina Indennità di funzione art. 56-sexies del CCNL 2018 (art. 7 comma 4 lett. w)

Articolo 20 Disciplina l'Indennità di servizio esterno

Articolo 21 Disciplina l'elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese (art. 7 comma lett. i e k) del CCNL 21/05/2018.

Articolo 22 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Articolo 23 Disciplina il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Articolo 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili.

Articolo 25 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Articolo 26 Disciplina l'indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

Articolo 27 Disciplina l'indennità condizioni di lavoro.

Articolo 28 Disciplina i criteri generali per attribuzioni indennità per specifiche responsabilità.

Articolo 29 Disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 30 Differenziazione del premio individuale

Articolo 31 Disciplina gli incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 2018.

Articolo 32 Disciplina le risorse destinate ai messi notificatori.

Articolo 33 Disposizioni finali

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Nulla da segnalare.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale di comparto si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 322 del 13.12.2013.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche (PEO):**

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

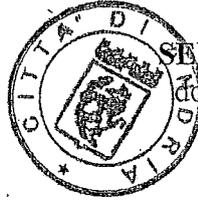
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dal piano degli obiettivi 2018, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2018 avente ad oggetto: *“Piano delle performance 2018/2020: piano degli obiettivi ai sensi del comma 1-ter dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 - Approvazione”*, modificato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 02.05.2018 avente ad oggetto: *“Piano delle Performance 2018/2020: P.D.O. e PEG su base triennale. Approvazione”* e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 16.07.2018 *avente ad oggetto: “Relazione sulla performance 2016-2018 - Approvazione”* ed è previsto uno stanziamento della produttività del personale di un importo di € 507.435,90= quantificato sulla base delle previsioni normative, comprensivo di € 3.500,00 relativo alla maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del C.C.N.L. 2016/2018.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.**

Si specifica che, si è preso atto della nota MEF RGS prot. n. 255871 del 12/12/2018 acclarata al prot. gen. di questo Ente al n. 0111964/2018 del 13/12/2018, nella quale in conseguenza della verifica amministrativo-contabile presso questo Comune ed in riscontro alle deduzioni dell'Ente, ritiene illegittimo in riferimento agli anni 2014 e 2015 il riconosciuto incremento delle risorse stabili del Fondo, a seguito della rivisitazione degli stessi in applicazione del D.L. n.16/2014, e che tale rilievo deve ritenersi opponibile anche in riferimento al Fondo incentivante per l'anno 2018 avendo questo Ente riconfermato per la presente annualità la consistenza delle risorse stabili derivante dalla rivisitazione ex D.L. n.16/2014. Pertanto, si segnala che l'integrale utilizzo del fondo così costituito resta subordinato alla definitiva conclusione della attuale interlocuzione con il MEF in ordine alla consistenza delle risorse stabili del fondo incentivante 2018, e con riserva di eventuale rideterminazione

in riduzione delle complessive risorse stabili costituenti il fondo dell'anno 2018; conseguentemente non si darà luogo alla erogazione delle ulteriori somme, a valere sul fondo anno 2018, che dovessero ritenersi appostate in misura eccedente a quelle effettivamente riconoscibili.

Andria 22.12.2018



IL DIRIGENTE  
SERVIZIO RISORSE UMANE  
dott.ssa Ottavia MATERA