



Città di Molfetta

Settore Affari Generali e Innovazione

VERBALE
PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI MOLFETTA E ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RELATIVAMENTE ALLA DIRIGENZA
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2017-2019
ED ECONOMICO ANNO 2017

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **ventinove** del mese **dicembre** si è riunita presso la sede municipale, nell'Ufficio del Segretario generale – Dirigente del Settore Affari Generali e Innovazione – U.O. Gestione Risorse Umane, la delegazione trattante costituita ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della dirigenza per il triennio normativo 2017-2019 ed economico anno 2017. Sono presenti i Signori:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Dr.ssa Irene DI MAURO – Presidente - Segretario Comunale – Dirigente “ad interim” del Settore Affari Generali e Innovazione - U.O. Gestione Risorse Umane

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RAPPRESENTANTI SINDACALI TERRITORIALI:

- Giuseppe ZOLI – CISL F.P.
- Davide DI GREGORIO - UIL F.P.L.
- Luigi LONIGRO – CGIL F.P.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

a conclusione del procedimento di contrattazione del CCDI relativamente alla dirigenza per il triennio normativo 2017-2019 ed economico anno 2017:

- Richiamata l'ipotesi di CCDI siglata il 12/12/2017,
- Preso atto dei seguenti relativi atti, che si intendono richiamati e facenti parte integrante del contratto:
 - a) Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria datate 12/12/2017,
 - b) Certificazione favorevole sottoscritta dal Collegio dei Revisori dei Conti datata 28/12/2017 in ordine al CDI 2017-2019 e alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per l'anno 2017,



Città di Molfetta

Settore Affari Generali e Innovazione

- c) Deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 28/12/2017 di autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI,

procede alla sottoscrizione DEFINITIVA del CCDI relativamente alla dirigenza per il triennio normativo 2017-2019 ed economico anno 2017 allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Dr.ssa Irene DI MAURO – Presidente - Segretario Comunale – Dirigente “ad interim” del Settore Affari Generali e Innovazione - U.O. Gestione Risorse Umane

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RAPPRESENTANTI SINDACALI TERRITORIALI:

- Giuseppe ZOLI – CISL F.P.

- Davide DI GREGORIO - UIL F.P.L.

- Luigi LONIGRO – CGIL F.P.



Città di Molfetta

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI MOLFETTA

E

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RELATIVAMENTE ALLA DIRIGENZA**

PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2017-2019

ED ECONOMICO 2017



INDICE

Art. 1 – *Finalità*

Art. 2 - *Ambito e validità dell'accordo*

Art. 3 - *Relazioni sindacali*

Art. 4 - *Interpretazione autentica*

Art. 5 - *Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero*

Art. 6 - *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*

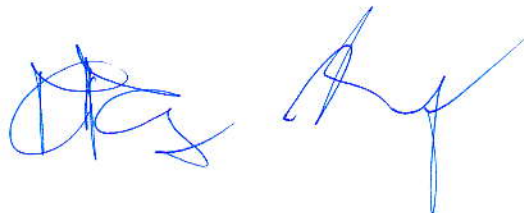
Art. 7 - *Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*

Art. 8 - *Retribuzione di posizione e di risultato*

Art. 9 - *Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata*

Art. 10 - *Incarichi ad interim*

Art. 11 - *Assicurazioni e tutela legale*



Art. 1
Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo si ispira ai principi di 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.

2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dell'area della dirigenza delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 2
Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 3 del C.C.N.L 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza, comparto Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato, per questi ultimi fermo restando quanto disposto dal successivo co. 3, del Comune.

2. Il presente contratto avrà 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.

3. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune. Esso recepisce i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

4. Il presente contratto si applica ai dirigenti a tempo indeterminato, 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.


5. Con cadenza almeno annuale le parti verificano l'applicazione del presente contratto.

6. 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
Relazioni sindacali

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.



Art. 4

Interpretazione autentica

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 5

Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10 aprile 1996, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

- a. Servizio elettorale: dirigente del servizio, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni;
- b. Polizia Municipale: Comandante 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: Dirigente del servizio 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.

2. Fermo restando quanto sopra, il Segretario generale può disporre ulteriori esenzioni per assicurare la continuità di servizi pubblici essenziali.

Art. 6

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing

1. 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.

2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a

prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

4. L'Amministrazione ha adottato il Piano triennale delle azioni positive ed è impegnata a garantire che il suo contenuto sia pienamente coerente con tali presupposti.

Art. 7

Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.

3. L'Amministrazione Comunale intende 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. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

4. La verifica del rispetto delle disposizioni dettate nel piano e dei principi ispiratori del presente contratto decentrato è svolta con cadenza annuale.

Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo per la contrattazione decentrata è costituito annualmente dall'ente ed è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

2. La retribuzione di posizione è determinata dall'OIV a seguito di pesatura delle varie posizioni dirigenziali. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno, precipuamente a favore del dirigente incaricato ad interim.

3. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento della stessa voce nell'anno immediatamente successivo.

4. 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.

5. 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

Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata



1. 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

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti concordano 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

Incarichi ad interim

1. 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

Assicurazioni e tutela legale

1. 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.

2. Il gradimento viene espresso dal dirigente. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.

3. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

5. Il Comune provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.



CITTA' DI MOLFETTA
CITTA' METROPOLITANA DI BARI
AREA GESTIONE RISORSE UMANE

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2017			
AREA DIRIGENZA			
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO FONDO		ANNO 2016	ANNO 2017
Art.26,co.1 lett.a) CCNL 23/12/99	valore economico della retribuzione indennità di posizione e risultato anno 1998	124.014,73	124.014,73
Art.26,co.1 lett.d) CCNL 23/12/99	1,25% monte salari dirigenza anno 1997	5.501,81	5.501,81
Art.26,co.1 lett.g) CCNL 23/12/99	Ria e Mat.ec.Dirigenti cessati dall'1.01.1998	13.633,00	13.633,00
Art.26,co.2 CCNL 23/12/99	1,2% monte salari dirigenza anno 1997	5.281,74	5.281,74
Art.26,co.3 CCNL 23/12/99	Nuovi servizi	187.628,71	187.628,71
Art.1,co.3 CCNL 12/02/02	Riduzione fondo € 3.356,97*ogni unità	-16.784,85	-16.784,85
co.1 CCNL 22/02/06	Aumento € 520 retr.Posizione	2.600,00	2.600,00
co.3 CCNL 22/02/06	Aumento 1,66% monte salari anno 2001 Pos. e retr.	7.558,96	7.558,96
Art. 4,co.2 CCNL 14/05/07	€ 1.144 incremento retribuzione posti non coperti	5.720	5.720
Art. 4,co.4 CCNL 14/05/07	0,89% monte salari dirigenza anno 2003 a valere dal 2006	4.338,97	4.338,97
Art. 16,co.1 CCNL 22/02/10	€ 478,40 retribuzione posizione	2.392,00	2.392,00
Art. 16,co.4 CCNL 22/02/10	1,78% monte salari dirigenza anno 2005 per anno 2008	12.629,15	12.629,15
Art. 5,co.1 CCNL 3/08/10	€ 611,00 annui lordi dall'anno 2009 per incremento retribuzione posizione	3.055,00	3.055,00
Art. 5,co.4 CCNL 3/08/10	0,73% monte salari dirigenza anno 2007 destinato al finanziamento del risultato	4.226,87	4.226,87
TOTALE FONDO DISPONIBILE (A)		361.796,10	361.796,10
DECURTAZIONE PER RICONDUZIONE AL LIMITE 2010 (B)		-3.989,51	-3.989,51
DECURTAZIONE ART. 9, COMMA 2/BIS D.L. 78/2010 ©		-19.268,86	-119.268,86
TOTALE FONDO DOPO DECURTAZIONE (D) = A-(B+C)		238.537,73	238.537,73