


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

in applicazione del CCNL 2016 – 2018

COMUNE DI MOLFETTA

SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021 E SALARIO ACCESSORIO 2019 – PARTE ECONOMICA


In data trentuno del mese di dicembre dell'anno 2019, alle ore 9,30, presso la sede di Via Martiri di Via Fani del Comune di Molfetta ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dalla Dott.ssa Di Mauro Irene – Segretario Generale - Dirigente del 1° Settore Servizi Finanziari e Istituzionali – Servizio Risorse Umane 

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.:

De Bari Onofrio - Presidente 

Chiapperini Gioacchino 

D'Elia Giovanni 


Giancaspro Carlo 

Introna Domenico 

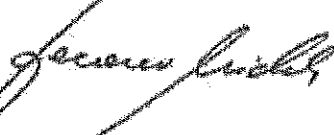
Rosati Cosimo 


Solimini Ignazio 

Carnicella Vincenzo 

UIL FPL 

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI di Categoria firmatarie del CCNL 2016-2018, maggiormente rappresentative:

FP CGIL - sig. LONIGRO Luigi - NICHELE JACONO 

CISL FP - sig. ZOLI Giuseppe 

UIL FPL – BARNABA' Antonio

CSA Regioni Autonomie Locali – PICCOLANTONIO Gianfranco. 



LA DELEGAZIONE TRATTANTE

a conclusione del procedimento di contrattazione del CCDI relativamente al personale non dirigente per il triennio normativo 2019-2021 ed economico anno 2019:

Richiamata l'ipotesi di CCDI siglata il 18/12/2019,

Preso atto dei seguenti relativi atti, che si intendono richiamati e facenti parte integrante del contratto:

- Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria datate 20/12/2019,
- Certificazione favorevole sottoscritta dal Collegio dei Revisori dei Conti datata 30/12/2019 in ordine al CDI 2019-2021 e alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per l'anno 2019,
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 272 del 30/12/2019 di autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI,

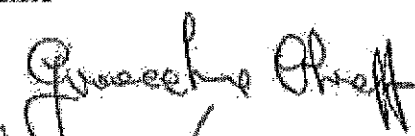
procede alla sottoscrizione DEFINITIVA del CCDI relativamente al personale non dirigente per il triennio normativo 2019-2021 ed economico anno 2019 allegato al presente verbale.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Di Mauro Irene 

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE - R.S.U.:

De Bari Onofrio - Presidente 

Chiapperini Gioacchino 

D'Elia Giovanni 

Giancaspro Carlo 

Introna Domenico 

Rosati Cosimo 

Solimini Ignazio 

Carnicella Vincenzo 

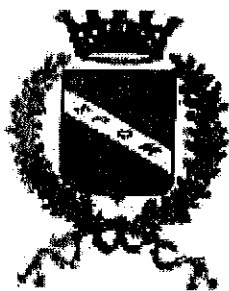
ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

FP CGIL - LONIGRO Luigi 

CISL FP - ZOLI Giuseppe 

UIL FPL - BARNABA' Antonio 

CSA Regioni Autonomie Locali - PICCOLANTONIO Gianfranco 



Città di Molfetta
Città Metropolitana di Bari

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019-2021**

del personale dipendente non dirigente

del Comune di Molfetta

in applicazione del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018

sottoscritto in data 31 dicembre 2019

Giuseppe L...

CISL FP

UIL FPL

ESA

complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato	
8) Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
9) Gestione dei servizi con elevato rapporto con l'utenza	
10) Responsabilità di procedimenti di entrata e di spesa	

Art. 38

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. L'indennità non compete ai Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

4. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui e verrà corrisposto annualmente.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

Art. 39

Criteri generali di valutazione della performance

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)

1. Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini. Le risorse residue vengono destinate nella misura del 70% alla performance organizzativa e del 30% alla performance individuale.

2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Molfetta e condiviso con i soggetti sindacali.

3. Per il personale non dirigente, il dipendente può nel termine di 7 gg dalla data di acquisizione della scheda di valutazione della propria performance chiedere per iscritto chiarimento al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione o valutazione della performance adottato dall'Ente, in nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the number 25 in the center.

4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione.

5. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 41 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part-time.

b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
C	1,40
D	1,60

c) si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui a cui dovranno essere detratte tutte le assenze ad eccezione dei congedi ordinari.

d) alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore.

Art. 40

Differenziazione del premio individuale

(art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente e dall'accordo annuale decentrato, nel numero massimo del 10% per ogni categoria arrotondato per eccesso e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni categoria, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (escludendo quindi dal valore medio solo coloro che hanno ottenuto una valutazione ritenuta negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della performance) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:

a. stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance individuale (per esempio: €40.000,00);

b. individuare l'importo teorico massimo attribuibile per ogni lavoratore in ciascuna categoria secondo il sistema di misurazione e valutazione ovvero il presente CCDI (per esempio: €700,00 per una cat. A, €900,00 per una cat. B, €1.300,00 per una cat. C ed €1.800,00 per una cat. D);

c. calcolare il budget teorico di categoria (per esempio: nella categoria B abbiamo 6 dipendenti, quindi il budget sarà di €5.400,00 (6 unità x 900,00 euro));

d. fissato il numero di dipendenti per categoria che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale fissata in contrattazione decentrata e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo (per esempio: si stabilisce il 10% del numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno nella categoria, quindi per la categoria B avremmo 0,6 unità, allora scatta la clausola che prevede almeno una unità per ogni categoria, per cui la maggiorazione potrà essere attribuita nella categoria B ad una sola unità);

e. quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola categoria, sottraendo dal budget teorico di categoria il 30% dell'importo individuale teorico per il numero di unità a cui attribuire la maggiorazione. Tali risorse saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato (per esempio: nel caso esaminato nella cat. B il 30% di €900,00 corrisponde ad €270,00, avendo determinato l'attribuzione della maggiorazione per una sola unità, allora dovremmo detrarre dal budget solo 270,00 euro, se fossero state più unità avremmo sottratto risorse pari a

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "esa", "26", and "UK FPL".

€ 270,00 per il numero di unità individuate);

il budget assegnato per ogni categoria è rideterminato sottraendo la quota destinata a corrispondere la maggiorazione (per esempio: nella categoria B il budget assegnato scende da € 5.400,0 ad € 5.130,00 in quanto il restante importo di € 270,00 servirà per pagare la maggiorazione all'unità che otterrà la valutazione più alta);

– una volta rideterminato il budget di categoria si potrà procedere all'erogazione del premio performance individuale, corrispondendo a ciascun lavoratore il premio maturato applicando il valore conseguito con la scheda di valutazione individuale (per esempio: nel caso esaminato il lavoratore di categoria B che prima teoricamente poteva ottenere un premio di performance individuale di € 900,00 ora dovrà accontentarsi di € 855,00 ovviamente se consegue il valore massimo attribuibile e non ottiene la maggiorazione);

– una volta stabilita la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nella categoria, nel numero già determinato, percepiranno anche la maggiorazione (per esempio: nel caso esaminato percepirà anche i 270,00 euro, quindi chi ottiene la maggiorazione troverà in busta paga un premio performance individuale di € 1.125,00);

– nel caso in cui si dovesse verificare che il numero dei lavoratori con i valori più alti sia superiore alle unità a cui attribuire la maggiorazione, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione, in quanto il numero degli aventi titolo per ogni categoria è stato già fissato in precedenza e non può essere incrementato:

✓ a parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti due anni;

✓ nel caso in cui il numero dei lavoratori a cui attribuire la maggiorazione sia ancora eccedente, allora si somma la valutazione individuale conseguita da questi negli ultimi tre anni, compresa quella corrente, e la maggiorazione è attribuita a chi ottiene il punteggio più alto. In caso di ulteriore parità è attribuita a chi ha il punteggio più alto per l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno valutato e, infine, se non è proprio possibile attribuire la maggiorazione perché persiste ancora la parità allora si procede applicando quanto previsto dall'ordinamento generale nel caso di predisposizione delle graduatorie concorsuali.

Art. 41

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 convertito nella L. 111/2011)

1. L'Ente, di norma, entro il 31 marzo di ogni anno può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente responsabile di servizio, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.

2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le parti definiscono i seguenti criteri generali:

– il dirigente o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;

– il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;

– il piano quantifica l'entità del risparmio;

– il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

– il dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto



