



Città metropolitana di Bari

PROPOSTA

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

2021/2023

30 DIC. 2021

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale 21 GEN. 2022
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 42 DEL 16/02/2022
- Stipulato in data 15 MAR. 2022
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 15 MAR. 2022
- Pubblicato sul sito web del Comune di

15 MAR. 2022

In data presso la sede comunale

- la delegazione trattante di parte pubblica del COMUNE DI MOLFETTA, nelle persone di: Segretario Generale Dott. Ernesto LOZZI
- le **Organizzazioni Territoriali firmatarie del CCNL AREA DIRIGENZA presenti**

CGIL F.P. ..

CISL F.P.

UIL F.P.L

Visti :

-i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali; - il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018

Tenuto conto che:

- a) l'art. 3, comma 9, del CCNL 17/12/2020 dispone che *"Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate"*;

C.C.D.I. DIRIGENZA 2021.2023

pag. 1

UIL F.P.C

- b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020 prevede, al comma 1, che *"1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale."*
- c) con deliberazione G.C. n. 26 del 16/03/2021 è stata costituita la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 17/12/2020, nella persona del Segretario Generale e del dirigente del servizio personale;
- d) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *"in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;
- e) sulla scorta di determinazione dirigenziale n. 1568/R.G. del 28/12/2021, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza per l'anno 2021, in conformità alla nuova disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 CCNL 17/12/2020;

Tenuto conto, inoltre, che:

- l'art. 23, comma 2, D.Lgs n.75/2017 prevede che *"...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs.n. 75/2017, prevede che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*

STIPULANO

il presente contratto DECENTRATO INTEGRATIVO per il triennio 2021\2023, riferito a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00 e in comando, come da disposizioni che seguono:

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato in servizio presso il Comune di Molfetta.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto

integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali (art. 3 CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;

Art. 3 – L'informazione (art. 4 CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2016/2018 del 17 dicembre 2020, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS. almeno sette giorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45 del CCNL F.L. 2016/2018 che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL F.L. 2016/2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL F.L. 2016/2018, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i

dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 del CCNL F.L. 2016/2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 4 – Il confronto (art. 5 CCNL 17.12.2020)

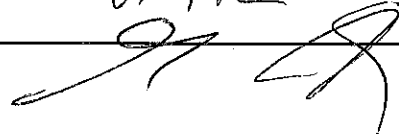
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL F.L. 2016/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato non prima di 10 giorni dalla trasmissione del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
3. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art.44 del CCNL F.L. 2016/2018 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità. Nell'ambito della graduazione della posizione si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale, nonché della complessità dell'attività svolta dall'Avvocatura dell'Ente secondo quanto previsto al comma 2 del richiamato art. 44 del CCNL;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

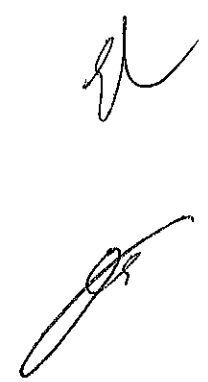
Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL 17.12.2020)

- a) L'organismo paritetico per l'innovazione non viene attivato in quanto il Comune di Molfetta ha un numero di unità di personale destinatario del CCNL inferiore a 12 unità.

Art. 6 – La contrattazione integrativa decentrata (artt. 7 e 8 CCNL 17.12.2020)

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 45 del CCNL

U/L FPL




F.L. 2016-2018 e precisamente:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL F.L. 2016-2018;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL F.L. 2016-2018, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in

distacco sindacale, con onere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

3. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Art. 7 – Clausole di raffreddamento (art. 9 CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8 – Autonomia negoziale (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Ai sensi dell'art. 8 c. 4 del CCNL F.L. 2016-2018, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 del medesimo CCNL F.L. 2016-2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia

C.C.D.I. DIRIGENZA 2021.2023

UIL FPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate dal CCNL.

2. Ai sensi dell'art. 8 c. 5 del CCNL F.L. 2016-2018, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione indicate nel CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL F.L. 2016-2018, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9 – Orario di lavoro (art. 13 CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane

Art. 10 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 56 e 57 CCNL 17.12.2020)

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è novellata, rispetto ai precedenti contratti, dall'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018.
2. Ai sensi dell'Art. 56 del CCNL F.L. 2016-2018, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 54 comma 4 del CCNL e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il fondo è pertanto costituito dalle seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

- Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
- In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, di anno in anno, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 4, può essere variata, in sede di negoziazione annuale.

Art. 11 Criteri Generali Per La Distribuzione Delle Risorse Finanziarie Destinate Alla Retribuzione Di Posizione Ed A Quella Di Risultato (Art. 45, Comma 1, Lett.A) Ccnl 17/12/2020).

- Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2021**, costituito con determinazione 1568/r.g. del 28/12/2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

DESCRIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	TOTALE
UNICO IMPORTO ANNUALE	€ 238.537,73	€ 202.757,07	€ 35.780,66
ART. 56 CCNL (1,53% SALARIO 2015)	€ 19.216,61	€ 16.334,12	€ 2.882,49
TOTALE	€ 257.754,34	€ 219.091,19	€ 38.663,15

Per gli anni 2022 e 2023 le risorse si intenderanno confermate, salve variazioni introdotte in sede di formale costituzione dei fondi riferiti a tali annualità

- Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.
- Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 15% del fondo complessivo.
- La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta, previa pesatura dell'OIV, entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

Art. 12 Criteri Per La Determinazione Della Retribuzione Di Risultato (Art. 45, Comma 1, Lett.B) Ccnl 17/12/2020).

- La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e successive mod. int.
- L'attuale macrostruttura dell'Ente presenta un dotazione organica di n. 5 figure dirigenziali oltre a un Area (Polizia Locale) a cui è assegnata un incarico dirigenziale. Nel caso in cui si procederà ad una rideterminazione della dotazione organica dirigenziale che comporti un numero di figure dirigenziali superiori a n. 5 unità, troveranno applicazione i disposti di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 30 del c.c.n.l., come previsto al comma 7 del medesimo articolo.

3. Al 20% dei dirigenti valutati calcolati rapportando i giorni di servizio all'anno (gg. di servizio / 365) con arrotondamento all'unità superiore in caso di importo decimale che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva, oltre a quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 2.
4. La maggiorazione della retribuzione di risultato viene riconosciuta ai dirigenti che hanno ottenuto le valutazioni più elevate ed è rapportata ai giorni di servizio e alla valutazione della performance conseguita. In caso di parità la maggiorazione è attribuita al dirigente che ha ottenuto il punteggio più elevato l'anno precedente a quello di riferimento. In caso di ulteriore parità o di mancanza di valutazione nell'anno precedente, il premio viene attribuito al dirigente con maggiore anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale presso il Comune di Molfetta.
5. L'importo della maggiorazione della retribuzione di risultato viene calcolato come segue:

ESEMPIO DI DETERMINAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE

TOT. RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL NETTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI AD INTERIM	€ 120.000,00
NUMERO DIRIGENTI VALUTATI RAPPORTATO AI GIORNI DI SERVIZIO (1 per il dirigente che ha prestato servizio per l'intero anno, gg. di servizio / 365 per il dirigente che ha prestato servizio per parte dell'anno)	12,45
VALORE MEDIO PRO CAPITE DELLE RISORSE DESTINATE A RETRIBUZIONE DI RISULTATO (€ 120.000,00 / 12,45)	€ 9.638,55
IMPORTO MAGGIORAZIONE TEORICA PRO CAPITE: 30% DEL VALORE MEDIO (€ 9.638,55 X 30%)	€ 2.891,56
NUMERO DI DIRIGENTI A CUI SPETTA LA MAGGIORAZIONE (12,45x20% = 2,49 ARRTOT. 3)	3

ESEMPIO DI CALCOLO DELLA MAGGIORAZIONE INDIVIDUALE

	Valutazione performance	Giorni di durata dell'incarico	Importo maggiorazione spettante (importo maggiorazione teorica x valutazione performance / 100 x gg. di servizio / 365)
Dirigente A	98	365	€ 2.833,73
Dirigente B	97	180	€ 1.383,20
Dirigente C	95	365	€ 2.746,98
Tot. Risorse destinate a maggiorazione di risultato			€ 6.963,91
Tot. Risorse da distribuire a titolo di indennità di risultato tra tutti i dirigenti con valutazione positiva con i criteri previsti al comma 2 (€ 120.000,00 - € 6.936,91)			€ 113.063,09

Art. 13 Incarichi Ad Interim Definizione Percentuale (Art. 45, Comma 1, Lett.C) Ccnl 17/12/2020)

1. Nei casi previsti dall'art. 58, comma 1, CCNL 17/12/2020, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo non superiore al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità definite nello S.M.I.V.A.P.

Art. 14 Criteri Generali Per La Definizione Dei Piani Di Welfare Integrativo (Art. 45, Comma 1, Lett.D) Ccnl 17/12/2020)

1. Le parti concordano di rinviare ad un separato accordo la disciplina dei Piani di Welfare integrativo.

Art. 15 Correlazione Compensi Previsti Da Specifiche Disposizioni Di Legge. (Art. 45, Comma 1, Lett.E) Ccnl 17/12/2020)



1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di Legge.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche, in caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti nel periodo precedente a dette disposizioni, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo:

- la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 100% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
- qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 30% dell'eccedenza.

3. I valori di riferimento derivanti dall'applicazione della legge n.109/94 (ora D.Lgs. 163/06) per il computo delle precedenti riduzioni saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

VIL FPL

4. Le risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

Art. 16 Individuazione Delle Posizioni Dirigenziali Da Esonerare In Caso Di Sciopero. (Art. 45, Comma 1, Lett.F) Ccnl 17/12/2020)

1. In conformità a quanto previsto dall' Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della polizia locale e della protezione civile;
- dirigente responsabile dei lavori pubblici, con particolare riferimento al servizio manutenzione stradale e trasporti;
- dirigenti responsabili di impianti a rete e servizi di igiene e salubrità ed altri essenziali per la tutela della sicurezza ed incolumità dei cittadini;
- dirigente responsabile del servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini per gli adempimenti elettorali;

Art. 17 Criteri E Risorse Per L'applicazione Della Clausola Di Salvaguardia Economica Di Cui All'art. 31 Ccnl 17/12/2020 (Art. 45, Comma 1, Lett.G) Ccnl 17/12/2020).

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 75% di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione. - economie derivanti dall'anno precedente.

La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi,, in quanto scaduti, da Sindaco eletto o rieletto.

Art. 18 Verifica Tassi Di Assenza (Art. 29, Comma 1, Ccnl 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 19 Criteri Generali Dei Programmi Relativi Alla Formazione E Aggiornamento Dei Dirigenti

1. Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale.
2. Il piano è formato sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, sentito il Segretario Generale, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.

3. Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, si da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.
4. Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).
5. I dirigenti sono altresì tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del segretario generale, nella veste di responsabile.

Art. 20 Pari Opportunità

1. E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.
1. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:
 - Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
 - L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.
 - Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

Art. 21 Criteri Generali In Materia Di Benessere, Sicurezza E Prevenzione Nei Luoghi Di Lavoro

1. Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione. Va superata la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, perseguendo gli obiettivi che esplicitano tale definizione, secondo quanto ribadito dalla direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24.03.2004.
2. Ai fini degli adempimenti di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i dirigenti delle articolazioni organizzative di primo livello, in quanto destinatari per delega delle funzioni di "datori di lavoro". I dirigenti possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.Lgs. stesso.
3. Al datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, spetta il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle

barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

4. L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.
5. L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 22 Buoni Pasto

1. In relazione alle previsioni dell'articolo 34 del c.c.n.l. 1998/2001, le parti prendono atto che i dirigenti hanno titolo ai buoni pasto:
 - per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, come registrato dal sistema rilevazione presenza, sino a 2 per settimana;
 - per ogni giornata eccedente le 2 di cui al punto precedente, nella quale la presenza pomeridiana sia necessaria per la partecipazione a riunioni di organi, a conferenze di servizi, commissioni od altri impegni istituzionali.

Art. 23 Utilizzo proventi violazioni codice della strada

Le parti si riservano con separato accordo di stabilire la disciplina relativa all'utilizzo della quota dei proventi della sanzioni amministrative riscosse ai sensi dell'art. 208 c.d.s.

La relativa quota sarà definita nell'accordo economico annuale.

Art. 24 Norme Finali - Interpretazione Autentica

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17/12/2020 e dell'art. 49 del D.lgs. 165/2001.

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

UIL FPL

