

COMUNE DI MOLFETTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

(Si dà atto che la Preintesa si è conclusa alle 17.45 del giorno 27/11/2014. In data 16 dicembre 2014 nel rivedere il testo della preintesa al 27/11/2014 è stato richiesto di inserire all'art. 32 il comma 3 nel testo ivi riportato. In data 26 agosto 2015 la delegazione trattante parte sindacale ha manifestato la disponibilità alla sottoscrizione definitiva del testo della preintesa previo adeguamento del testo sopprimendo tutti i riferimenti alle somme destinate ai vari istituti. Risulta altresì introdotto per mero adeguamento formale all'art. 15 comma 5 e 26 comma 1 il riferimento alla novella legislativa introdotta all'art.93 commi 7 bis e ss. del decreto legislativo n. 163/2006).

In data 25 settembre 2015 alle ore 13.00 presso la sede municipale del Comune di Molfetta, alla via Martiri di Via Fani, ha avuto luogo l'incontro fra:

- la Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

-dott. Carlo Casalino - Presidente

- dott. Giuseppe LOPOPOLO - Dirigente del Settore Economico Finanziario

- le seguenti OO.SS.:

LA FORGIA CORRADO

CHIAPPERINI GIOACCHINO

ALCOMARE MADDALENA

SCIMMÌ IGNAZIO

ROSATI COSIMO

GIANCASPRO CARLO

BUFFI GAETANO

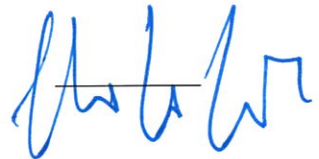
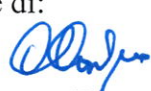
DRAGO LUIGI

~~MYROSLA DOMENICO~~


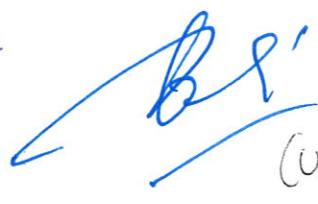

DE BARI DIOFRIO

D'ELIA GIOVANNI


CAMPOREALE GAETANO




FIRME

  (CISL FP)
(UIL-FPL) 





ASSENTI



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto sul presente frontespizio e su ogni pagina il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Molfetta nel testo di seguito riportato per nr. 32 articoli e 19 pagine inclusa la presente.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata,

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi degli art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in quanto compatibile, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo III).
2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato.

Art. 2

Decorrenza, disciplina transitoria

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4

Interpretazione autentica

(art. 9 CCNL 22.1.2004)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata (od altro analogo strumento) che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. La procedura di interpretazione autentica, comunque, si dovrà concludere entro e non oltre 50 giorni dal ricevimento della richiesta scritta con la redazione di un verbale conclusivo.
4. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 5

Comitato Unico di Garanzia

2/19

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n.165/2001, l'Ente costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente l'Ente, le 00.SS., la RSU ed i lavoratori della propria attività. In particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei propri compiti.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e a sostenere, con analoga intensità, l'attività svolta dal Comitato, nonché a dare piena attuazione alle disposizioni di cui all'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.
5. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 57 del D.Lgs. 165/2001, come integrato dall'art. 21, comma 21, lett. c) della L. 183/2010, c.d. Collegato Lavoro, e 14 del D.Lgs. 150/2009, per la promozione degli interventi di cui al 2° comma del presente articolo, il CUG e l'Organismo Indipendente di Valutazione possono attivare forme sinergiche di collaborazione.

Art. 6

Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs n.81/08 e ss.mm.ii)

1. L'Ente si impegna a dare piena applicazione alla normativa sulla sicurezza negli ambienti di lavoro in attuazione al D.L.gs. n.81/08 e ss.mm.ii.
2. Specifiche attività formative saranno rivolte ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), agli addetti alle operazioni di primo soccorso e agli addetti alla gestione delle emergenze; i lavoratori saranno sottoposti al corso base sulla sicurezza e ai relativi aggiornamenti periodici;
3. Insieme ai processi formativi di cui agli artt. 2 e 37 del D.Lgs. 81/2008, saranno introdotti nell'Ente, in via sperimentale, percorsi basati sul BBS, il Behavior Based Safety, al fine di favorire la diffusione della cultura basata sulla sicurezza.
4. In accordo con la collaborazione dei RLS l'Ente adotterà entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo, le linee di indirizzo ed i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché per la garanzia e il miglioramento degli stessi con l'eliminazione e/o riduzione dei rischi;
5. Contemporaneamente l'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare, procedendo ad aggiornare i documenti di valutazione dei rischi;
6. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e provvederà, nel più breve tempo possibile all'eliminazione delle eventuali barriere architettoniche, fisiche e mentali, nel rispetto dei principi dell'art. 3 Cost., della L. 68/99, della L. 4/2004, della disciplina comunitaria ed internazionale di settore;
7. Tutti i lavoratori saranno sottoposti a visita medica obbligatoria secondo la periodicità di legge o indicata dal medico competente;
8. L'Ente diramerà le informazioni necessarie per le corrette prassi lavorative.

Art 7

Modalità di gestione delle eccedenze di personale

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Ente è tenuto ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e fornendo le motivazioni che inducono lo stesso a dichiarare l'eccedenza di personale, al fine di analizzarne i contenuti e avviare con la stessa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità.

2. In caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 8

Finanziamento delle attività di formazione ed aggiornamento professionale

1. Al fine di assicurare un adeguato finanziamento per il perseguimento delle finalità del presente articolo, si concorda che in ogni esercizio finanziario ci sia uno stanziamento di risorse nei limiti di legge;

2. Tale stanziamento annuale, ai sensi dell'art. 7 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, è definito nell'ambito dell'attività di gestione delle risorse umane e finanziarie interne all'Ente. Esso è automatico ed obbligatorio ai sensi del CCNL vigente

3. Tale procedura, nel rispetto del principio costituzionale di cui all'art. 35, comma 2, Cost., deve assicurare il diritto alla formazione permanente attraverso una pianificazione e programmazione delle attività formative che tenga conto prioritariamente dell'attività espletata dall'Ente, ma anche delle esigenze dei dipendenti, alla luce di attività censuarie legate all'accertamento delle competenze e delle aspettative dei lavoratori;

4. Il processo formativo potrà avere due livelli di formazione: uno a carattere generale da tenersi in loco e l'altro specifico per Settore;

5. Le parti convengono che calibrare gli interventi, definire un piano di formazione, valutare gli esiti degli interventi formativi, sono passaggi sostanziali se si vuole ricavare il massimo risultato dall'investimento economico ed umano;

6. Per tali finalità, ai sensi dell'art. 7 bis del D.Lgs. 165/2001, ogni anno l'Amministrazione predispone, anche alla luce delle previsioni dell'art. 13 del D.Lgs. 82/2005, il piano di formazione del personale che viene presentato in sede di delegazione trattante seguendo le forme di interlocuzione sindacale contemplate all'art. 5, c. 2 delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. In sede di costituzione del fondo destinato alla formazione possono essere individuate ulteriori somme da destinare alla formazione, comprese quelle eventualmente residuanti dall'anno precedente;

7. In ottemperanza all'art. 4 del Piano per la prevenzione della Corruzione, approvato con Delibere di Giunta Comunale nr. 31 del 29/01/2014, il Piano formativo annuale dovrà prevedere l'approfondimento di apposite tematiche in materie di legalità, integrità ed etica, al fine di prevenire il rischio di corruzione. Laddove si ritenesse necessario, detti approfondimenti potrebbero essere finanziati andando in deroga alle previsioni di cui al comma 1, conformemente a quanto previsto con Del. n. 276/2013 della Corte dei Conti, Sez. Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna.

8. Al fine di razionalizzare la spesa pubblica e di accrescere le collaborazioni, si procederà a realizzare forme di partenariato con Enti vicini ed altre Amministrazioni, al fine di condividere comuni percorsi formativi e di procedere alla divisione proporzionale delle spese.

9. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 20, c. 1, lett. f) e dell'art. 26, del D.Lgs. 150/2009, l'Amministrazione si farà promotrice di percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove possibile, anche ai sensi del dettato normativo di cui all'art. 32 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 9

Prestazioni di lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è costituito ai sensi dell'art.14 del CCNL 01/4/1999 e non fa parte del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Sono escluse altresì dallo stesso anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. L.vo 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.16 del 2009);
2. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare nei mesi di gennaio e luglio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione;
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei Servizi o del Dirigente del Settore, nei limiti previsti dal Contratto nazionale.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi o potrà alimentare la Banca delle ore

Art. 10

Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38/bis, C.C.N.L. 14.09.2000, è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari ad un massimo di trentasei (36) ore complessive.
2. In sede di monitoraggio relativo alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al precedente art. 9, comma 2, le parti verificano anche l'andamento della Banca delle ore e definiscono l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
3. Entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il lavoratore deve comunicare la volontà di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario inserite nella Banca delle ore.
4. Ciascun Dirigente stabilisce annualmente, relativamente al personale dipendente, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi eventualmente maturati nell'ambito della banca delle ore, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, con particolare riguardo alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Il Servizio deputato alla gestione del personale avrà cura di contabilizzare per ciascun dipendente, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nel corso dell'anno e da computarsi nell'ambito della banca delle ore.

Art. 11

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale turnista, in applicazione da quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999, a decorrere dalla data di stipulazione del presente accordo, sarà applicata una prima riduzione dell'orario settimanale pari a 30 minuti;
2. Trascorso un anno sarà applicata una seconda riduzione fino a raggiungere le 35 ore settimanali a regime;
3. L'onere derivante dall'applicazione del presente articolo sarà fronteggiato con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario del personale interessato o in alternativa, con stabili

cambiamenti degli assetti organizzativi, tali da garantire all'Ente l'espletamento dei servizi nel rispetto del principio dell'invarianza della spesa;

4. L' OIV o in mancanza i Servizi di controllo Interno verificherà l'applicazione del presente articolo segnalando eventuali situazioni di scostamento.

Art. 12

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono quelle individuate dalle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale come modificate dalle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

TITOLO II- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004 e applicando le disposizioni dell'art. 16 (commi 1, lett. a), b) e c), 4, 5 e 6) del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011. La costituzione del fondo "risorse decentrate" è deliberata annualmente dalla Giunta Comunale, entro il 31 marzo, sulla base della determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale per la parte relativa alle "risorse stabili", mentre le "risorse variabili" sono quantificate dalla Giunta Comunale in applicazione del CCNL. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali, indennità di comparto e progressioni organizzative;;

2. La suddetta determinazione (parte stabile) sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legislazione vigente tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione;

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati dall'Amministrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di

controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito programma, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, o miglioramento quali-quantitativo di servizi esistenti, in termini non generici, ma di concreti risultati;

b) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'O.I.V.;

c) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrisponderle effettivamente al raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto;

5. Annualmente, non oltre il 31 marzo, l'Amministrazione elabora su proposta dei dirigenti il Piano di Razionalizzazione, ai sensi dell'art. 16 della Legge 111/2011, e quantifica l'importo che va ad incrementare il fondo "risorse decentrate" nella misura del 50% dei risparmi stabiliti, che potrà essere destinato al personale dipendente solo a seguito di certificazione da parte degli organi di controllo interno;

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE

E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 14

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, alle responsabilità che sono assunte dal personale in base all'organizzazione dei servizi, a particolari condizioni di lavoro comportanti rischio e disagio;

b) Compensi per premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, presenti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e nel collegato sistema premiale: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti che tengano conto del miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite dai singoli lavoratori, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, futuro riconoscimento del premio annuale per l'innovazione, verifica della diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, riconoscimento di valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro possono essere destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO;

d) Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;

e) Posizioni Organizzative e Alta Professionalità - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le eventuali risorse contrattate a tale titolo in sede di accordo annuale. La parte di retribuzione di risultato sarà legata al Piano delle Performance.

Così come previsto dal sistema di misurazione delle prestazioni della performance individuale, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento del "sistema di incentivazione del personale" .

CAPO III – RISORSE DESTINATE ALL’EROGAZIONE DEI

“COMPENSI PER PREMIALITÀ INDIVIDUALE”

Articolo 15

Risorse destinate all’erogazione dei Compensi per sistema di incentivazione del personale

1. Annualmente la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei “Compensi per il sistema di incentivazione del personale”, successivamente al finanziamento prioritario degli istituti contrattuali di cui ai capi IV V e VI e previa verifica della disponibilità di risorse economiche nell’ambito del fondo per le risorse decentrate è destinata, all’incentivazione del personale con le modalità disciplinate nel nuovo sistema di valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, cui si fa integrale rinvio.
2. Ad ogni Settore, previa verifica della disponibilità delle risorse, verrà assegnato un budget economico calcolato proporzionalmente alla sommatoria dei parametri di ogni categoria dei dipendenti assegnati al Settore (indicati nel nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti, a tempo ind.to ed a t.d., in rapporto al periodo di servizio espletato).
3. Qualora i macro obiettivi del settore non siano raggiunti totalmente, il budget assegnato al settore di riferimento sarà decurtato nella stessa misura percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale budget così rideterminato sarà interamente distribuito al personale del settore. Le economie saranno assegnate al fondo generale dell’anno successivo.
4. Il fondo viene ripartito secondo gli indici di categoria qui di seguito riportati:

-Categoria A (tutte)	1
-Categoria B	1,3
-Categoria C	1,6
-categoria D	1,9

5. I dipendenti coinvolti in altro tipo di incentivazione prevista da particolari disposizioni di legge di cui all’art. 15 lett. k) (attività di cui all’art.92 e 93 comma 7 bis, ter, quater e quinquies del D.L.vo n.163/06 e smi, recupero ICI, Istat, art. 208 del D.L.vo n.285 del 30.04.1992 e smi limitatamente alla parte per incentivazione del personale, ecc.) del CCNL 1.4.1999, saranno ammessi al sistema premiale (produttività), secondo la seguente formula: somma spettante (X) se non si partecipa ad alcun incentivo, moltiplicata per il seguente coefficiente riduttivo (1-(somma percepita per i progetti ex art.15 lett. K/3000). Con valore pari a zero nel caso di risultato negativo del coefficiente riduttivo. Detta formula si applica per la parte eccedente € 1500,00

6. Per l’assegnazione del budget al Settore, non si terrà conto dei dipendenti che nell’anno di riferimento hanno percepito somme per progettazioni LL.PP. e Urbanistica e/o altri incentivi di cui all’art.15 lett. k ccnl 1.4.99 per somme pari o superiori ad € 3.000,00;

7. Sulla base di tale budget i dirigenti elaborano i piani delle performance (destinati a tutti i lavoratori) finalizzati e congruenti con gli obiettivi di programmazione. I piani delle performance saranno sottoposti alla valutazione della conferenza dei dirigenti e dell'O.I.V.

8. La valutazione dei piani di lavoro finalizzati e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del dirigente, sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti con atto adeguatamente motivato.

9. Le risorse non utilizzate in applicazione dei commi 4 e 5 saranno riassegnate nello stesso fondo della produttività.

10. Per le Posizioni Organizzative e per il personale non dirigente, il dipendente può nel termine di 5 gg. dalla data di acquisizione della valutazione della propria performance chiedere il contraddittorio per la revisione o la conferma con il Dirigente e alla presenza del Segretario Generale, in un incontro che dovrà essere tenuto nei successivi 7 giorni. Il dipendente può farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale o da un legale.

CAPO IV PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Le parti danno atto che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro dando origine ai percorsi individuali indicati nella tabella C allegata al CCNL del 22.01.2004;

- al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

3. Le risorse destinate alle nuove progressioni economiche orizzontali dovranno attingersi dal fondo risorse stabili.

4. La selezione per la progressione economica all'interno di ogni categoria sarà attivata, di regola, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, per selezione annuale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, nel limite delle risorse economiche del fondo che saranno destinate alle progressioni orizzontali.

5. Saranno ammessi alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano i seguenti requisiti:

- un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;

- il punteggio medio conseguito all'interno della propria categoria nell'ultimo triennio, come rilevabile dalle graduatorie annuali che, comunque, non deve essere stato, per ogni anno, inferiore al 60% del punteggio massimo riconoscibile;

- non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia subito condanne penali per reati dolosi anche a seguito di patteggiamento;

- la valutazione deve essere effettuata tenendo conto, in misura proporzionale, dei periodi di assenza, dei dipendenti soggetti a valutazione. Sono considerate parificate ai giorni di lavoro le seguenti interruzioni:

riposo settimanale; congedi ordinari; permessi sostitutivi delle festività soppresse; assenze per malattia dovuta a causa di servizio, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette; permessi sindacali retribuiti; riposi compensativi e recupero straordinario; riposo per donazione di sangue; astensione obbligatoria per maternità;

6. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- si provvederà ad individuare il numero dei passaggi economici attribuibili nell'ente all'interno di ogni categoria ed il costo complessivo per categoria. Successivamente, si procederà a definire la stessa percentuale del costo complessivo per ciascuna categoria, sino alla concorrenza della somma totale destinata annualmente alla progressione orizzontale. Dopo l'attribuzione delle possibili progressioni per categoria, eventuali resti che non consentano l'attribuzione di una progressione saranno arrotondati per eccesso.

I criteri di valutazione sono quelli riportati nella tab "A" allegata al CCDI 2002-2005 stipulato in data 6 marzo 2006 alla quale si fa espresso richiamo e qui a considerarsi quale parte integrante e sostanziale.

- le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio;
- entro 20 giorni dalla pubblicazione il dipendente potrà presentare istanza di riesame su eventuali errori riscontrati al Dirigente valutatore.

7. Il predetto Dirigente avrà 30 giorni di tempo per esaminare le istanze di riesame su eventuali errori riscontrati e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

8. Successivamente saranno affisse le graduatorie definitive per categoria.

9. L'inquadramento del personale nella nuova posizione economica acquisita a seguito di selezione avverrà, salvo diversa pattuizione, con decorrenza 1° gennaio dell'anno indicato nell'avviso.

10. Le graduatorie saranno uniche per categoria economica.

12. A parità di punteggio conseguito sarà preferito il candidato con maggiore anzianità nella categoria, o, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio in enti del comparto, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più giovane di età.

13. Le progressioni economiche si realizzeranno, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, così come indicati nell'allegato A dando atto che la valutazione dovrà essere effettuata secondo le schede riportate nell'allegato C.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI INDENNITA'

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1/4/1999 e ss.mm.ii.(importo massimo € 300,00 lordi annui):

a) compensa le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'ente a coloro che rivestono gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico, ai messi notificatori ufficiali giudiziari e 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); non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) e b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe appositamente delegati;

- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali

- € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

- € 300,00 al personale operativo della protezione civile, solo per le giornate di effettivo servizio prestate per far fronte a calamità;

- € 300,00 al messo notificatore (messo di conciliazione)

- € 300,00 addetti dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza, ai sensi dell'art. 6, comma 9 del CCNL 14/9/2000, sono da riproporzionare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999) di cui all'art. 22 del presente CID; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le economie generatesi a consuntivo affluiscono al Fondo della *performance* dell'anno di riferimento se non afferenti a risorse incrementate ai sensi dell'art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 (nuovi servizi-processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti).

Art. 18

Indennità di Rischio

11/19

(art. 37 CCNL del 14.09.2000)

1. L'indennità è corrisposta al personale che presta la propria attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

2. L'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale può derivare:

- dall'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

- da attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie;

- da attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste risulta usurante per la salute e il benessere psico-fisico del lavoratore.

3. A titolo esemplificativo si indicano alcuni profili cui potrebbe essere attribuita l'indennità di rischio:

- operaio affossatore cimitero;

- giardiniere;

-operatore fotocopiatore permanentemente;

- cuoco e aiuto cuoco;

- operaio generico e operaio specializzato;

-4. La conferenza dei dirigenti stabilisce annualmente le unità di personale cui attribuire le predette indennità con atto formale.

5. L'indennità è quantificata in € 30,00 mensili e sarà erogata mensilmente, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, previa verifica dei giorni di effettivo servizio prestato dai dipendenti.

6. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili che saranno destinate annualmente. Le eventuali economie derivanti dal mancato utilizzo di tale indennità vanno destinate al fondo delle risorse decentrate.

Art. 19

Indennità Maneggio Valori

1. L'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale, previamente individuato con atto formale del dirigente di riferimento, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito a tali servizi:

- € 0,52 giornalieri per maneggio valori da un minimo di € 2.500,00 fino a € 5.164,56 annui;
- € 1,04 giornalieri per maneggio valori da un minimo di € 5.164,57 a € 51.645,60 annui;
- € 1,56 giornalieri per maneggio valori superiori a € 51.645,60 annui.

2. La predetta indennità è liquidata su base annua, previa presentazione da parte del dirigente

di riferimento di una relazione indicante i valori annui maneggiati dai dipendenti interessati alla riscossione e il periodo di maneggio. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

3. Non rientra nel calcolo, il maneggio di valori relativi a pagamenti effettuati con il sistema dei pagamenti elettronici (bonifici on line etc.,)

Art. 20

Turnazione (art. 22 CCNL 14/09/2000)

1. L'indennità di turnazione è attribuita al personale appositamente comandato dal Dirigente che opera in un servizio articolato per turni, ai sensi dell'art. 22 CCNL del 14/09/2000. Tale indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno;

2. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

Art. 21

Reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000)

1. Vengono individuate, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, le seguenti aree di pronto intervento presso il quale e' possibile istituire il servizio di pronta reperibilità :

- STATO CIVILE (Atti di morte);

-CIMITERO

-POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE;

-LL.PP.

2. Il trattamento economico, ai cui oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, è disciplinato dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000, come modificato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001;

3. Per ogni turno di reperibilità sarà adibito il personale appositamente individuato dal Dirigente di Settore nei limiti delle disponibilità finanziarie assegnate annualmente.

Art. 22

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/1999)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione della Conferenza dei Dirigenti.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità conferite e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale di cat. D non incaricato di P.O. (per il contemporaneo verificarsi di almeno tre delle ipotesi di cui al seguente punto c)), di categoria C (per il contemporaneo verificarsi di almeno due delle ipotesi di cui al seguente punto b)) e di categoria B (per una delle ipotesi di cui al seguente punto a)), al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle

declaratorie della categoria di appartenenza (Cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999 e mansionario del Comune di Molfetta). I criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità sono i seguenti:

Ipotesi	Criteri	Indennità lorda annua (fino ad euro)
a)	1. responsabilità di attività del profilo professionale nella elaborazione di procedimenti complessi; 2. responsabile per procedura e/o coordinamento di piccoli gruppi di lavoro	da € 400,00 a € 600,00
b)	1. responsabilità di attività di procedimenti complessi; 2. responsabilità per la conduzione e/o il coordinamento di gruppi di lavoro ; 3. responsabile di unità organizzative semplici; 4. responsabile di sistemi relazionali complessi	da € 1.000,00 a € 1.500,00
c)	1. affidamento di un significativo numero di procedimenti amministrativi complessi, con capacità di relazionarsi all'esterno in qualità di responsabile; 2. responsabile di preposizione a strutture complesse/strategiche; 3. responsabile di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni; 4. responsabile di attività implicanti l'esercizio di alta specializzazione; 5. responsabile di una molteplicità di procedimenti amministrativi di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità; 6. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.	Da € 1.500,01 a € 2.000,00

Prof.
[Signature]

3. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno o frazione di anno non inferiore ad un mese. L'indennità non è correlata in modo automatico. L'importo dell'indennità va stabilito nell'atto di conferimento e può essere variato solo dopo il primo semestre. I dirigenti valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti (maggiori di 15 giorni mensili ad esclusione delle ferie) non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999 (art. 17 del presente CID).

5. L'attribuzione dell'indennità e la relativa quantificazione entro il limite massimo previsto nella tabella di cui al precedente comma 2 compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle

[Multiple signatures in blue ink]

risorse economiche affidate a tale titolo, tenendo conto di criteri omogenei stabiliti in apposita Conferenza dei Dirigenti.

6. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS., al CUG e al Sindaco; lo stesso Ufficio dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

7. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti in forma scritta e motivata. La liquidazione dell'indennità è mensile. Eventuali risorse generatesi a consuntivo affluiscono al Fondo della *performance* dell'anno di riferimento;

Art. 23

Esercizio attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, c.2, lett. e) CCNL del 01/4/999)

1. Al personale appartenente alle cat. A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate è corrisposta l'indennità di cui al presente articolo.

2. Per attività particolarmente disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria ed è determinata in sede di contrattazione annuale. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata, per orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della stessa giornata ad esclusione della turnazione e del rientro ordinario oppure per orario plurisettimanale per il periodo interessato da maggior orario;

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti;

A titolo esemplificativo potranno essere attribuite agli operatori servizi vari addetti al mercato, al cimitero, agli agenti moto montanti (per una media di nr. 10 uscite mensili per l'indennità intera, altrimenti spetta quella giornaliera);

3. L'individuazione spetta al dirigente con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, in particolare dovrà trattarsi di prestazione lavorativa realmente ed oggettivamente diversa da quella della generalità degli altri dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, in quanto queste sono già remunerate con il trattamento stipendiale previsto per i vari profili professionali. La misura è di € 30,00 mensili e sarà confermata in sede di accordo annuale. L'indennità sarà corrisposta con cadenza mensile.

4. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità (art. 17) e compete solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

CAPO VI COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 24

Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999, art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono gli addetti del Servizio Tributi impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato; possono essere interessati anche dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI.

2. I fondi incentivanti del personale dipendente e dei dirigenti, nella parte delle risorse variabili, vengono implementati in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI e nel rispetto dei limiti stabiliti dal regolamento approvato con D.G.C. n. 90 del 24/02/2000, per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente;

3. Le somme lorde da corrispondere ai dipendenti, ivi compresi le posizioni organizzative e le alte professionalità, sono determinate secondo le modalità disciplinate nello specifico regolamento approvato dalla giunta comunale;

4. Sui progetti di cui all'art. 15 lett. k) CCNL 01.04.1999 ad esclusione dei progetti sui LL.PP. di cui al D.Lgs. n.163/06 e ss.mm.ii., così come stabilito da precedenti verbali delle RSU viene effettuata una decurtazione del 10% da destinare al fondo risorse decentrate;

5. Gli incentivi vengono corrisposti per l'attività effettivamente svolta dai dipendenti.

Art. 25

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv. L. nr. 111/2011)

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, conv. in L. n. 111/2011 l'Amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11 conv. in L. n.111/2011), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare il fondo risorse decentrate (produttività);

3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente e documentalmente partecipato alle attività;

- la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal controllo di gestione.

5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi della performance.

1. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali

di produttività.

Art. 26

Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività

1. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità che percepiscono:

a) i compensi professionali (avvocatura) di cui all'art. 27 del CCNL 14/9/2000;
b) i compensi di cui all'art. 92, commi 5 e 6, 93 comma 7 bis, ess. del D.Lgs. n. 163/2006 (progettazione/ pianificazione) e s.m.i. ;

c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

è ridotta nella misura del 50 (cinquanta) % del compenso aggiuntivo percepito e, comunque, fino a concorrenza dell'intera retribuzione di risultato. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono nel Fondo complessivo dell'Ente per il personale, essendo conseguenti all'attribuzione di risorse aggiuntive rispetto a quelle attribuite alle strutture organizzative per il finanziamento di forme di premialità di cui al sistema di valutazione della *performance*.

TITOLO III- DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO 1- DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 27

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a 30 giorni di servizio concorre agli incentivi per la produttività alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Art. 28

Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Molfetta distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi per la produttività alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 29

Conciliazione dei tempi vita/lavoro

1. Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno due volte all'anno per definire procedure di *governance* del personale finalizzate ad attuare politiche di *work life balance* mutuando, laddove possibile, le esperienze del *family audit* con l'obiettivo di razionalizzare i contenuti del Titolo II del presente contratto.

Art. 30

Personale educativo degli asili nido

1. In applicazione dell'art. 31, comma 5, CCNL del 14.9.2000, al personale educativo degli Asili Nido inquadrato nei profili professionali di Educatore asilo nido (cat. C) e Istruttore direttivo pedagogico (cat. D1) spetta un incentivo economico in relazione alle eventuali attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico.
2. Per le attività di cui sopra, svolte nel mese di Luglio, è corrisposto un incentivo da contrattare con i soggetti sindacali. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria di lavoro prestato

Art. 31

Disciplina ferie

- 1) I turni di ferie sono predisposti dal Dirigente del Settore, o su delega di questo, dal competente titolare di Posizione Organizzativa, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 2) Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di aprile di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto Dirigente di Settore o titolare di PO il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 - 30/9.
- 3) Per il personale delle scuole il periodo per la fruizione delle ferie è stabilito nell'arco temporale che va dalla settimana dopo la chiusura dell'anno scolastico alla settimana prima dell'inizio dell'anno scolastico nuovo.
- 4) Entro e non oltre il mese di giugno dello stesso anno, è predisposto, a cura del Dirigente del Settore o del titolare PO delegato, il piano ferie.
- 5) Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
- 6) Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 7) Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
- 8) La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 - 31/5 e 1/10 - 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
- 9) Qualora entro il mese di OTTOBRE il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il dirigente provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

TITOLO IV - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 32

18/19

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2014 per le parti compatibili. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2014. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

2. Le clausole dei precedenti contratti decentrati che riguardano materie non disciplinate dal presente accordo e che non sono in contrasto con la normativa vigente, sono da considerarsi vigenti in attesa del nuovo CCNL.

3. Le parti, tenuto conto del mancato rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, presupposto alla scadenza dei precedenti Contratti Decentrati al 31/12/2012, concordano la validità delle norme del C.C.D.I. precedente a tutto il 31/12/2013

