



Città metropolitana di Bari

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA DELLA DIRIGENZA**

**2022/2024**

ITER PROCEDIMENTALE: 23 DIC. 2024

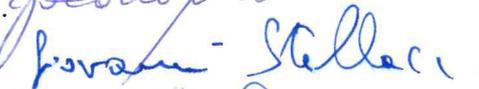
- Preintesa sottoscritta in data .....
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale ..... 23/2024
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC ..... 26/2024
- Stipulato in data ...30 DIC. 2024...
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il ...30 DIC. 2024...
- Pubblicato sul sito web del Comune di ..... MOLFETTA

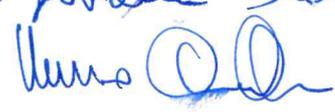
30 DIC. 2024

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. 

EX DIREL

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale del  
Comune di Molfetta relativo al triennio 2024/2026.  
Parte normativa e Parte economica**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I  
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

**Art. 1 - Campo di applicazione.**  
(Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Molfetta con qualifica dirigenziale e, per quanto previsto agli artt. 3 comma 2, 6 comma 7, 34 comma 1, 35 comma 1 del CCNL 16.07.2024, al Segretario Comunale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d.lgs. n. 165/2001”.
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto.

**Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.**  
(Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo quanto previsto dal successivo comma 5.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1° gennaio 2024.
3. Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
  - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano una nuova negoziazione;
  - b) per l'eventuale 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;



c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

4. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per 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, con le modalità e le tempistiche di cui all'art. 8 comma 4 del CCNL 16.07.2024.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 - Obiettivi e strumenti.** (Art. 3 del CCNL 16.07.2024)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze 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, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) 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;
- b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- c) si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:



- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. 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, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico di partecipazione.

6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Degli esiti di ogni incontro deve essere redatto apposito verbale.

8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e vengono inviate ai soggetti cui all'art. 4 a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

#### **Art. 4 - Soggetti delle relazioni sindacali**

(Art. 7 del CCNL 16.07.2024)

1. I soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali previste dal CCNL e dal presente CCDI sono
- a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria delle sigle firmatarie,
  - b) i componenti della delegazione di parte datoriale

#### **Art. 5 – Informazione.**

(Art. 4 del CCNL 16.07.2024)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti ed è resa con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 16.07.2024.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 del presente CCDI (Soggetti delle relazioni sindacali), 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 cui all'art. 4, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.



4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 34, 35 del CCNL 16.07.2024 e art. 8 del presente CCDI, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

#### **Art. 6 - Confronto.**

(Artt. 5 e 34 del CCNL 16.07.2024)

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. 4 del presente CCDI (Soggetti delle relazioni sindacali), 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto le materie elencate all'art. 34 comma 1 del CCNL 16.07.2024 e quanto previsto dall'art. 60 comma 2 e dall'art. 61 comma 1 per la retribuzione di posizione e risultato dei segretari comunali e provinciali.

#### **Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione.**

(Art. 6 del CCNL 16.07.2024)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e



collaborative al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa su:

- a) attività aventi un impatto sull'organizzazione;
- b) innovazione anche tecnologica;
- c) miglioramento dei servizi;
- d) promozione della legalità;
- e) promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento a:
  - e1) lavoro agile;
  - e2) politiche formative;
  - e3) stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out;
  - e4) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - e5) cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati dalle OO.SS, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale.

4. L'OPI si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali ik manifestino un'intenzione di progettualità inerenti alle materie di cui al comma 2. Inoltre, l'OPI:

- trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
- redige un report annuale delle proprie attività.

5. All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), dall'amministrazione e da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del CCNL 16.07.2024.

6. Costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

6. L'organismo di cui al presente articolo opera anche nei confronti del segretario generale ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di quest'ultimo.

#### **Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa.**

(Artt. 7, 8, 35 del CCNL 16.07.2024)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:



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 del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 16.07.2024 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL 16.07.2024, 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, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) del CCNL 16.07.2024; i presenti criteri sono applicabili anche al segretario generale;

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. 43 del CCNL 16.07.2024 (Onnicomprensività), 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, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale), come modificato dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al segretario generale.

m) la definizione dell'importo di cui all'art. 64 (Incarichi ad interim) comma 1 del CCNL 16.07.2024, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del segretario generale nel caso di affidamento di un incarico ad interim per la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, limitatamente al periodo di sostituzione, determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.



2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 del CCNL 16.07.2024 sono quelle di cui al comma 1, lett. f) ed l).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 del CCNL 16.07.2024, sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

#### **Art. 9 - Clausole di raffreddamento.**

(Art. 9 del CCNL 16.07.2024)

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. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.**

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, limitatamente agli articoli non non costituiscono mera recezione del dettato contrattuale nazionale, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

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

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI**



## **Art. 11 – Lavoro agile.**

(Artt. 11 e 12 del CCNL 16.07.2024)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il dipendente concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

## **Art. 12 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore



9

originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

**Art. 13 - 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,**  
(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue, e convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Molfetta indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	274.242,65	85%
Retribuzione di risultato	48.395,77	15%
Totale	322.638,42	100%

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 22 del presente contratto.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate ad all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 22 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al



finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, con ripartizione alla retribuzione di risultato della sola quota minima del 15%.

**Art. 14 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,**  
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

2. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

**Art. 15 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi.**  
(Artt. 35, comma 1, lett. c), 40 e 64 del CCNL 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato; limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

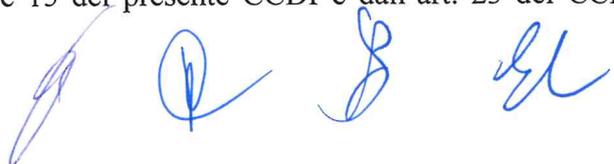
3. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.

4. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

5. Nel caso in cui la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare sia affidata al segretario generale, allo stesso compete titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale di cui al comma 1 - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato come determinato in base alle previsioni di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020. L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

**Art. 16 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.**  
(Artt. 23 e 35 comma 1 lettera b) del CCNL 16.07.2024);

1. Nell'ambito di quanto previsto dagli art. 14 e 15 del presente CCDI e dall'art. 23 del CCNL



16.07.2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato, in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

4. Il numero massimo di dirigenti cui si applica la maggiorazione è di 2.

**Art. 17 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge.**

(Artt. 27 e 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

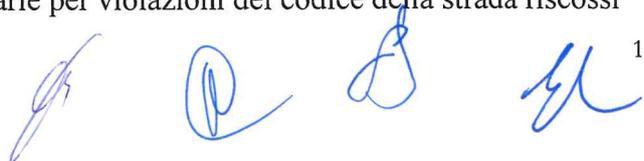
- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;  
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

d) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi



12

dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;

e) proventi derivanti dal recupero evasione tributaria, previsti dall'art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018, ivi compresi gli introiti connessi alla partecipazione del Comune all'accertamento erariale previsto dalla Legge 248/2005 s.m.i.;

f) incentivi per funzioni tecniche di cui agli artt. 113 D.Lgs. 50/2016 e 45 D.Lgs. 36/2023, come previsti dall'art. 8 comma 5 D.L. 13/2023.

3. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore dei Dirigenti della Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato o determinato, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del Dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

4. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti di settore adottati previa contrattazione o confronto con le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 18 - Trattamento economico del personale utilizzato in convenzione.**

(Art. 36 CCNL 16.07.2024)

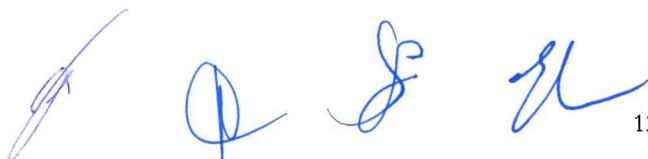
1. Gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta alla quota di propria competenza del trattamento spettante al dirigente interessato, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6 del CCNL 16.07.2024, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

#### **Art. 19 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**

(Artt. 44, comma 1 CCNL 16.07.2024 e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.



3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto. Per i distacchi in corso la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge

#### **Art. 20 – Welfare integrativo**

(Artt. 26 e 35, comma 1, lett. d), del CCNL 16.07.2024)

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi.

2. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili risorse aggiuntive di cui all'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL.

#### **Art. 21 – Misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

(Art. 35, comma 1, lett. l), del CCNL 16.07.2024)

Le Parti, relativamente alle linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche al segretario, concordano le seguenti priorità di intervento:

- azioni di monitoraggio e contenimento dello stress lavoro-correlato;
- azioni di monitoraggio dei fenomeni correlati all'aumento dell'età anagrafica dei dipendenti;

#### **Art. 22 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,**

(Art. 35, comma 1, lett. f), del CCNL 16.07.2024)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

a) dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale;

b) dirigenti delle strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni:



14

c) dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di protezione civile.

d) dirigenti dei Servizi Sociali.

**Art. 23 - Clausole finali.**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatti salvi gli accordi di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le previsioni riguardanti le materie normate dal presente contratto sostituiscono quelle dei precedenti contratti integrativi decentrati.

