



# **CITTA' DI BISCEGLIE**

Provincia di Barletta Andria Trani

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA ACCORDO ANNUALE 2015**

### **ITER PROCEDIMENTALE:**

- Preintesa sottoscritta in data 25.03.2015
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con parere prot. 32510 del 14.09.2015
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 257 del 23.09.2015
- stipulato in data 05.10.2015
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 12.10.2015
- Pubblicato sul sito web del Comune di Bisceglie il 12.10.2015

### **ART. 1 AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO**

Il presente contratto si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato del Comune di Bisceglie; le relative previsioni, per quanto compatibili, possono trovare applicazione nei confronti dei dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, commi 1 e 2, t.u. 267/00, allo scopo di assicurare il principio di equivalenza del trattamento economico.

Il presente accordo è riferito all'annualità 2015 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalle manovre di finanza pubblica che dovessero entrare in vigore, nonché dei limiti imposti dal rispetto del patto di stabilità interno

#### **ART. 2 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.**

In relazione ai servizi essenziali, le parti concordano che nessuna posizione dirigenziale sarà esonerata dalla sciopero ai sensi della legge 146/90.

#### **ART. 3 CRITERI GENERALI DEI PROGRAMMI RELATIVI ALLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI**

Le parti concordano che le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti, saranno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Dette risorse per previsione di legge non potranno superare il 50% di quanto speso per le medesime finalità nell'anno 2009 (art.6 comma 13 L. 122/2010)

Il piano è formato sulla base delle proposte formulate dai Dirigenti, sentito il Segretario Generale, in relazione alla necessità di aggiornarsi tempestivamente in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione della utenza. Particolare rilievo dovrà essere dato alle necessità formative correlate al mutamento dell'incarico attribuito.

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).

I dirigenti sono altresì tenuti a partecipare ai percorsi formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa secondo le previsioni degli specifici piani e le direttive del segretario generale, nella veste di responsabile.

#### **ART. 4 PARI OPPORTUNITÀ**

E' impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la Dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.

- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

## **ART. 5 CRITERI GENERALI IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione. Va superata la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, perseguendo gli obiettivi che esplicitano tale definizione, secondo quanto ribadito dalla direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" del 24.03.2004.

Ai fini degli adempimenti di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i dirigenti di Ripartizione, in quanto "datori di lavoro". I dirigenti di Ripartizione possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.Lgs. stesso.

Al datore di lavoro, con la collaborazione del Medico competente, compete il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire anche mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dai soggetti preposti e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

L'amministrazione tutela, sotto il profilo legale ed economico anche mediante stipula di polizze assicurative ad hoc, i dirigenti che, in ragione delle responsabilità derivanti dalla nomina a datore di lavoro, incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, anche ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

## **ART. 6 VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEI COMMI 3, 4 E 5 DELL'ART. 26 DEL C.C.N.L. 23.12.1999**

Con riferimento all'art. 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, relativo al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, le parti concordano, ferma la verifica della disponibilità finanziaria:

- per quanto previsto al comma 3, per l'anno 2015 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, sulla base del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti e degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione che saranno assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2015.2015 ed in particolare

- percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, in coerenza con i piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;
  - Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio
  - Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance
  - Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali
  - attuazione di accordo di programma con la Regione Puglia per la realizzazione di P.R.U.A.C.S., e di altri programmi complessi
  - Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori
  - consolidamento della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente
  - gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche
- per quanto previsto al comma 4, le parti prendono atto della non applicabilità, non essendo mai intervenuta l'apposita intesa prevista tra ARAN e Organizzazioni Sindacali;
  - per quanto previsto al comma 5, di integrare il fondo, con una quota pari al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile, a parità di funzioni, di posti di organico della qualifica dirigenziale a far tempo dal 01.01.2014.

**ART.7 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'ART. 26, LETTERA E) DEL C.C.N.L. 23.12.99**

In presenza, nei limiti previsti e consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di finanza pubblica, di risorse destinate ad incrementare il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 23.12.1999, le stesse saranno destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.

Ai Dirigenti che abbiano diritto a tali compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, verrà applicata una riduzione della retribuzione di risultato correlativamente agli importi percepiti di cui al comma 1:

- fino a € 10.000,00: non si applica alcuna decurtazione;
- oltre € 10.000,00: verrà applicata una riduzione proporzionale pari all'5% della retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 € di compenso derivante dalla disciplina di cui al comma 1.

**ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

Le parti prendono atto e concordano che:

- le risorse variabili di cui all'articolo 26, comma 3, sono state incrementate rispetto all'analogo valore del 2014, di un importo di € 22.000, in relazione all'impegno di alcune figure dirigenziali presso enti associati, con conseguente recupero al bilancio comunale di una quota parte del loro trattamento retributivo lordo;
- a fronte del maggiore carico di lavoro e connesse responsabilità scaturenti da tali gestione associate la predetta somma è stata destinata dall'ente per una doverosa rivalutazione del trattamento accessorio di posizione dei medesimi dirigenti

Le parti prendono atto ed approvano l'allegata tabella, contenente:

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2015;

- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l.
- c) Lo scorporo delle quote del fondo posizione e del fondo risultato riferibili alle posizioni dirigenziali non coperte da dirigenti di ruolo e come tale da riacquisire alle disponibilità del bilancio comunale per essere impiegate a copertura dei trattamenti accessori per i dirigenti fuori ruolo. Tale operazione è stata condotta sulla base della pesatura delle diverse posizioni dirigenziali ed in riferimento alle sole risorse stabili, essendo quelle variabili legate a specifici obiettivi riferiti alle posizioni ricoperte.
- d) La verifica di capienza del fondo di posizione rispetto ai valori delle indennità dei dirigenti di ruolo già vigenti nell'anno 2014, alla luce della pesatura disposta dal Nucleo di Valutazione, da integrarsi con specifiche quote aggiuntive in favore dei dirigenti impegnati nelle gestioni associate
- e) La verifica di capienza del fondo di risultato rispetto alle quote teoriche massime riconoscibili

Relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, le parti concordano per una revisione di quella in uso, assumendo i seguenti criteri:

- L'inserimento tra gli ambiti da valutare di quello relativo alle performance dei servizi erogati, basati sugli indici di qualità degli stessi, ed alla applicazione dei piani di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa.
- La possibilità di modulare e differenziare il punteggio per obiettivi e quello per performance dei servizi in funzione delle diversità delle posizioni dirigenziali e delle peculiarità di ciascuna di esse.
- L'inserimento di indici afferenti la qualità e complessità degli obiettivi assegnati ai fini della assegnazione dei punteggi sul grado di raggiungimento degli stessi.
- Il superamento dell'esclusività dell'autovalutazione al fine della assegnazione dei punteggi per i comportamenti manageriali, affiancando meccanismi di indagine sul sistema di relazioni interne ed esterne, sul benessere organizzativo e su quello finanziario.
- La previsione di una maggiorazione dell'indennità di risultato per i dirigenti collocati in prima fascia, in misura pari al 10%, in applicazione dell'articolo 5, comma 11 quinquies del d.l. 95/2012, conv. in l. 135/2012

La nuova metodologia già vagliata dalla conferenza dei dirigenti e le cui schede di sintesi si allegano al presente accordo, sarà approvata dalla giunta comunale unitamente a quella per il personale di comparto

#### **ART. 10 NORME FINALI**

Le parti si incontrano con cadenza semestrale per monitorare l'applicazione del presente contratto, le eventuali necessità di modifiche od integrazioni ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

Le parti si impegnano a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.



**COMUNE DI BISCEGLIE**

*Provincia di Barletta Andria Trani*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA  
ANNO 2015**



## MODULO 1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	05.10.2015	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	ANNO 2015	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.L. C.S.A.	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2015 b) conferma/ variazione disciplina giuridica C.C.D.I. 2010	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 14.09.2015.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI
		È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 14.09.2015
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
<b>Eventuali osservazioni</b>		



## MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto decentrato integrativo per l'anno 2015 si pone nel solco già tracciato con l'accordo relativo all'anno 2010, di adeguamento ai nuovi disposti normativi sanciti dal decreto legislativo 150/2009. L'accordo si limita a disciplinare esclusivamente le materie previste e demandate a tale livello di contrattazione dal legislatore e dal contratto nazionale, limitandosi a fissare criteri generali, nel pieno rispetto delle prerogative e dell'autonomia dei dirigenti.

L'accordo 2015 pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attese, fondamentale per rafforzare il senso di appartenenza e condivisione dei valori e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Altro elemento peculiare è relativo alla premialità individuale, sempre più legata alla performance organizzativa e supportata da un meccanismo di selettività e meritocrazia. E' infatti confermato il meccanismo di formazione di fasce di merito secondo un sistema di media di valutazioni ottenute dai dirigenti, con conseguente impossibilità di riconoscimenti uguali per tutti.





## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

il fondo complessivamente disponibile, al netto delle riacquisizioni al bilancio comunale delle quote riferibili a posizioni dirigenziali coperte da dirigenti fuori ruolo, è pari ad € 171.331,36 e viene distribuito come segue:

- € 144.069,33 per posizione, corrispondente al 84,09%%%
- € 27.262,03 per risultato, corrispondente al 15,91 %

Si sottolinea come:

- Il fondo di cui innanzi è al netto dello scorporo delle quote teoriche riferibili alle posizioni non coperte da dirigenti di ruolo, con conseguente riacquisizione al bilancio comunale di € 31.321,57, utilizzati per il trattamento accessorio dei dirigenti fuori ruolo
- Il fondo presenta, tra le maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 3, una specifica voce legata alla gestione associata di servizi in favore di altri enti, con correlato recupero di somme a favore del bilancio comunale

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

l'accordo 2015 subentra a quelli degli esercizi pregressi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

la percentuale di fondo riservata al risultato rispetta il limite minimo del 15%.

Il sistema di fasce, basato sulla media delle valutazioni assicura la differenziazione dei riconoscimenti.

La valutazione dei dirigenti è legata per parte preponderante ai risultati conseguiti ed agganciati alla performance dell'ente.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Non ricorre la fattispecie.



**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

si è già avuto modo di sottolineare il forte collegamento instaurato tra ciclo di gestione delle performance, risultato dell'ente e delle sue articolazioni e valutazione individuale dei dirigenti e di tutto il personale. Nel ciclo delle performance sono inglobati gli obblighi discendenti dal piano di prevenzione della corruzione e dal piano per l'integrità e la trasparenza

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

per quanto previsto all'articolo 26 comma 3, per l'anno 2015 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, sulla base del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti e degli specifici obiettivi di sviluppo/innovazione che saranno assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2015.2015 ed in particolare

percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, in coerenza con i piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;

Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio

Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance

Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali

attuazione di accordo di programma con la Regione Puglia per la realizzazione di P.R.U.A.C.S., e di altri programmi complessi

Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori

consolidamento della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente

gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche

Le risorse aggiuntive si presentano coerenti per dare copertura a valori di indennità di posizione corrispondenti agli effettivi livelli di complessità e responsabilità degli incarichi dirigenziali in essere. Applicando il sistema di pesatura vigente e rapportando il punteggio complessivo di ciascuna posizione dirigenziale al valore massimo contrattualmente previsto per il trattamento di posizione, si evidenziano valori del tutto simili a quelli applicati presso l'ente. Ciò dimostra che nel range dei valori previsti dal contratto nazionale quelli applicati presso il Comune di Bisceglie sono coerenti con la pesatura delle posizioni dirigenziali e giustificano l'entità delle risorse aggiuntive destinate



**COMUNE DI BISCEGLIE**  
*Provincia di Barletta Andria Trani*

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA  
ANNO 2015**



art.5.c.1.c.c.n.l. 03/08/10 (posizione) SCOPERTE	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00
art.5, comma 4\5, c.c.n.l. 03,08,10 (risultato)	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43
<b>TOTALE A RISORSE FISSE</b>	<b>€ 120.652,93</b>	<b>€ 120.652,93</b>	<b>€ 120.652,93</b>	<b>€ 120.652,93</b>	<b>€ 120.652,93</b>	<b>€ 120.652,93</b>

**Sezione II – Risorse variabili** (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

somme non utilizzate anno precedente	€ 4.271,30	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01 posizione	€ 59.500,00	€ 60.550,00	€ 61.000,00	€ 61.000,00	€ 60.000,00	€ 80.000,00
art. 26 c.3 risultato	€ 10.500,00	€ 9.450,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 0,00	€ 2.000,00
specifiche disposizioni di legge (art.92 163\06)			€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 0,00
<b>TOTALE B - RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>€ 74.271,30</b>	<b>€ 70.000,00</b>	<b>€ 90.000,00</b>	<b>€ 90.000,00</b>	<b>€ 80.000,00</b>	<b>€ 82.000,00</b>

**TOTALE COMPLESSIVO  
RISORSE FISSE E VARIABILI** € 194.924,23 € 190.652,93 € 210.652,93 € 210.652,93 € 200.652,93 € 202.652,93

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

**VERIFICA TETTO ART.9**

importi non rilevanti	€ 4.271,30	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
valori netti da confrontare	€ 190.652,93	€ 190.652,93	€ 190.652,93	€ 180.652,93	
dirigenti di ruolo in servizio	4	4	4	4	
decurtazione da applicare			€ 0,00		0
decurtazione per posizioni dirigenziali non coperte da dirigenti di ruolo			€ 42.993,95	€ 31.321,57	€ 31.321,57

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€ 42.993,95	€ 31.321,57	€ 31.321,57	



<b>MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>
---

**Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

compensi incentivanti per progettazione interna	€ 0,00	
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 0,00

**Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

indennità di posizione	€ 144.069,33	
indennità di risultato	€ 27.262,03	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -	
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 171.331,36

**Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

- risorse ancora da contrattare	€ -	
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€ -	
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ -

**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 0,00	
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 171.331,36	
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -	
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>		€ 171.331,36

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo** nessuna

**Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

il fondo rispetta i limiti normativi e contrattuali, costituendo la mera riproposizione di quelli degli anni precedenti. L'ente ha rispettato il patto di stabilità ed i vincoli in tema di contenimento della spesa per il personale.
--



<b>MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE</b>
--

	ANNO 2014	ANNO 2015
a) risorse storiche consolidate:	€ 120.652,93	€ 120.652,93
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ -	€ -
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ -	€ -
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	€ 31.321,57	€ 31.321,57
<b><i>Totale risorse stabili</i></b>	<b>€ 89.331,36</b>	<b>€ 89.331,36</b>
a) risorse variabili	€ 80.000,00	€ 82.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
<b><i>Totale risorse variabili</i></b>	<b>€ 80.000,00</b>	<b>€ 82.000,00</b>
<b><i>Totale generale risorse</i></b>	<b>€ 169.331,36</b>	<b>€ 171.331,36</b>

**MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

**Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

la costituzione del fondo e la definizione dell'accordo, ormai da alcuni anni, è assicurata con assoluta tempestività in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio in corso. Ai fini della costituzione del fondo vi è un costante monitoraggio sull'andamento della spesa per il personale e sulla applicazione dei diversi istituti premiali. E' stato elaborato un prospetto analitico di monitoraggio e controllo della spesa del personale che consente la periodica verifica dei tetti di spesa. Nello specifico, a parte le risorse stabili e continuative, il fondo presenta risorse variabili legate a specifiche previsioni di legge ed alimentate da introiti esterni. Ai fini dell'inserimento di risorse variabili ex art.26, comma 3, il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo/innovazione assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2015.2017

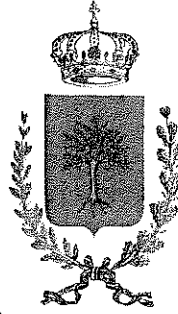
In corso di esercizio vi è monitoraggio costante e continuo sul rispetto del patto di stabilità, sul rispetto dei tetti per la spesa del personale, sull'andamento occupazionale e su ogni altro vincolo che possa incidere sui trattam

**Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

il fondo è soggetto a continuo monitoraggio e verificato sia in corso d'esercizio sia prima del termine dello stesso, soprattutto in relazione alla riduzione proporzionale per eventuali cessazioni di personale; in particolare le risorse variabili sono rese disponibili ed utilizzabili solo previa verifica di tutti i presupposti di legge

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

si è già detto che le risorse variabili sono soggette a preventive verifiche sulla loro sussistenza e disponibilità all'interno del bilancio di previsione. Anche per le risorse stabili vi è una preventiva verifica sulla loro allocazione in bilancio e sulla effettiva disponibilità.



8 SET. 2015

(Dr. Pompeo Can...

**COMUNE DI BISCEGLIE**  
**COLLEGIO DEI REVISORI**

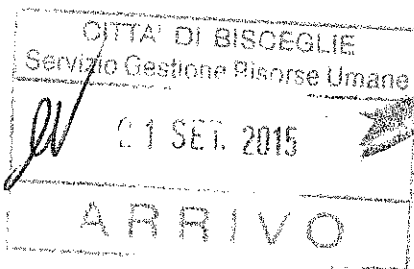
Comune di Bisceglie  
c\_a883

ENTRATA - 16/09/2015 - 0032510



Prot. N° 24/2015

Al Sig. Sindaco  
Al Presidente del Consiglio Comunale  
Al Segretario Generale  
Al Dirigente della Rip. Amministrativa  
Al Dirigente della Rip. Economico-Finanziaria



**OGGETTO: Certificazione compatibilità dei costi relativi al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con i vincoli di bilancio**

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

- Vista la nota prot. N° 12300 del 08.04.2015, con la quale il Segretario Generale, dott. Lazzaro Francesco, richiede la certificazione concernente la preintesa di accordo decentrato integrativo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale, per l'anno 2015, ex art. 40 bis d.lgvo n° 165/01 e art. 5, co. 3, c.c.n.l. 98/2001;
- Visto il verbale di accordo sottoscritto in data 25.03.2015 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS.;
- Vista la preintesa di contratto integrativo decentrato per l'area della dirigenza, allegata al predetto verbale di accordo, unitamente ai prospetti contabili ed alla relazione tecnico-economica ed illustrativa;
- Vista la Determinazione n° 211, del 26/03/2015, del Dirigente della Ripartizione Amministrativa concernente la costituzione del Fondo Salario Accessorio per il personale dell'Ente con qualifica dirigenziale, per l'anno 2015, nonché i prospetti che ne formano parte integrante e sostanziale;
- Vista l'attestazione di regolarità contabile del provvedimento rilasciata dal Dirigente della Ripartizione in uno con l'approvazione del bilancio finanziario di previsione 2015/2017 e del relativo P.E.G triennale;;
- Visto il bilancio di previsione per l'esercizio in corso;
- Visto il D. Lgs. 267/2000 T.U.E.L., art. 239;
- Visto lo statuto e il regolamento di contabilità dell'Ente;

rilevata

PAG. N. 1



**COMUNE DI BISCEGLIE  
COLLEGIO DEI REVISORI**

- l'esistenza, nel bilancio di previsione anno 2015, degli stanziamenti all'uopo destinati ai capitoli 448 e 449;
- la conferma delle risorse fisse rispetto all'esercizio precedente, decurtate delle quote teoriche riferibili alle posizioni non coperte da dirigenti di ruolo, con conseguente riacquisizione al bilancio comunale di Euro 31.321.571
  - l'incremento per Euro 20.000,00 tra le maggiorazioni di cui all'art 26 comma 3 legate alla gestione associata di servizi in favore di altri enti, con correlato rimborso a favore del bilancio comunale;
  - il rispetto di quanto previsto dai vincoli normativi ex art. 9. co. 2bis della legge 122/2010 così come modificato dall'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014

**CERTIFICA,**


ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis del D.Lgs. N° 165/2001 e dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 01/04/1999, Comparto Regioni-Autonomie Locali, la compatibilità dei costi conseguenti alla contrattazione collettiva integrativa di cui innanzi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

**RACCOMANDAZIONI CONCLUSIVE**

In merito alla procedura di erogazione dei fondi ed in particolare alla parte variabile legata alle performance, si raccomanda la puntuale verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'organo di valutazione e la corresponsione delle indennità solo a consuntivo, previa verifica del raggiungimento dei risultati previsti.

Dalla Residenza comunale il 14 Settembre 2015.

Il Collegio dei Revisori

Presidente Dr. Vincenzo Dell'Olio 

Revisore Dr. Domenico Del Rosso 

Revisore Dr. Di Luzio Giuseppe 