CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER L'AREA DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2014

L'anno duemilaquattordici, il giorno dodici, del mese di novembre, presso la sede comunale, a seguito di aggiornamento di seduta concordato nella riunione del 12.11.2014, giusta convocazione prot.n.39235 del 4.11.2014

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: in persona del segretario generale del Comune di Bisceglie, dott. Lazzaro Francesco Angelo

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI, come di seguito composte:

- **C.I.S.L. F.P., in persona del dott. Angelo Pedone, delegato aziendale;**
- **C.I.S.L. F.P. – Bari in persona del sig. Vincenzo Musci, rappresentante territoriale.**

- **Vista la preintesa sottoscritta in data 28/07/2014**
- **Visti i c.c.n.l. per l'Area della Dirigenza degli Enti Locali**
- **Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 41 bis del decreto legislativo 150/01, nonché articolo 5, comma 3, C.C.N.L. 1998/2001, prot. 30/2014 del 07/10/2014**
- **Vista la D.G.C. 326 del 30/10/2014, di autorizzazione alla sottoscrizione**

STIPULANO

L'accordo decentrato integrativo per l'area della dirigenza per l'annualità 2014, nella versione allegata al presente verbale, composto da 10 articoli, oltre a n.1 tabella.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

IL RAPPRESENTANTE AZIENDALE
C.I.S.L. F.P.
Pedone Angelo

IL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE
C.I.S.L. F.P. Bari
Musci Vincenzo

CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

ACCORDO ANNUALE 2014

ITER PROCEDIMENTALE:

- **Preintesa sottoscritta in data 28/07/2014**
- **Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con parere prot. 30/2014 del 07/10/2014**
- **Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 326 del 30/10/2014**
- **STIPULATO IN DATA 12/11/2014**
- **Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il .....**
- **Pubblicato sul sito web del Comune di Bisceglie il .....**

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 2014 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalla legge 122/2010, dalla legge 111/2011 e dalle altre 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 2014 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 69.000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione

assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2014.2016 ed in particolare

- percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica idonei a determinare una reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzata al contenimento dei tempi, alla eliminazione o riduzione di passaggi inutili, alla informatizzazione delle procedure, tali da determinare un reale miglioramento dei servizi all'utenza in una prospettiva di trasparenza, imparzialità, semplificazione e riduzione dei costi per l'ente e per i cittadini;
- Partecipazione alla terza annualità della sperimentazione del nuovo sistema di contabilità
- Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestone del ciclo di gestione delle performance
- Applicazione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- 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.
- Avvio della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente

• 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

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 del D.Lgs 163/2006 (già art. 18 L. 109/1994), dell'art.37 del C.C.N.L. 23.12.1999 (Enti provvisti di Avvocatura) e dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996 convertito in L. 556/1996 (interventi a sostegno degli Uffici Finanziari), dell'art. 43 legge 449/1997, così come in parte ripreso nell'art. 26 del D.Lgs 163/2006 (sponsorizzazioni e fornitura di consulenze), se e nei limiti previsti e consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di finanza pubblica, possono incrementare il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 23.12.1999, per essere 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 ed approvano l'allegata tabella, contente:

a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2014, in misura non superiore a quello del 2010, al netto voci non rilevanti;
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, alla luce della nuova pesatura disposta dal Nucleo di Valutazione in data 12.12.2014 in conseguenza della rivisitazione dell'assetto organizzativo di cui alla deliberazione della giunta comunale n. 159 del 24.10.2013, modificata con deliberazione n.263 del 30.12.2013
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
- 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 dovrà essere predisposta entro il mese di settembre 2014, previo coinvolgimento della conferenza dei dirigenti e dell'O.I.V.

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 danno atto che l'organo preposto, sulla base della specifica metodologia verificherà, con la stessa cadenza semestrale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con particolare riferimento al decreto legislativo 150/09.

COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2014

PROSPETTO FONDO DIRIGENTI	2010	2011	2012	2013	2014
risorse fisse					
Art. 26, comma 1, lettera a) c.c.n.l. 98/01	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92
Art. 26, comma 2 c.c.n.l. 98/01	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15
Art. 26, comma 1, lettera d) c.c.n.l. 98/01	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 1 comma 3, lettera e) biennio 00/01	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79
Art.23 comma 1 c.c.n.l. 02/05 (posizione)	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00
Art.23 comma 3 c.c.n.l. 02/05	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione COPERTE	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione SCOPERTE	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00
Art.4, comma 4 biennio 04/05	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) COPERTE	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) SCOPERTE	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00
Art.16 comma 4 06\07 (risultato)	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34
art.5 c.1 c.c.nl. 03/08/10 (posizione) COPERTE	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00
art.5 c.1 c.c.nl. 03/08/10 (posizione) SCOPERTE	€ 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
TOTALE A RISORSE FISSE	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**
risorse variabili					
somme non utilizzate anno precedente	**€ 4.271,30**	**€ 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**
art. 26 c.3 risultato	**€ 10.500,00**	**€ 9.450,00**	**€ 9.000,00**	**€ 9.000,00**	**€ 0,00**
specifiche disposizioni di legge (art.92 163\06)			**€ 20.000,00**	**€ 20.000,00**	**€ 20.000,00**
TOTALE B - RISORSE STABILI E VARIABILI	**€ 74.271,30**	**€ 70.000,00**	**€ 90.000,00**	**€ 90.000,00**	**€ 80.000,00**
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FISSE E VARIABILI	**€ 194.924,23**	**€ 190.652,93**	**€ 210.652,93**	**€ 210.652,93**	**€ 200.652,93**
VERIFICA ART.9 COMMA 2BIS D.L. 78\2010					
importi non rilevanti	**€ 4.271,30**		**€ 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**

COMUNE DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2014

Grafiche F.Gaspari S.r.l. - Cod. 853710.2

DULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATI

- determinazione del Dirigenteripartizione amministrativa: n. 752 del 10,09,2013 con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2013

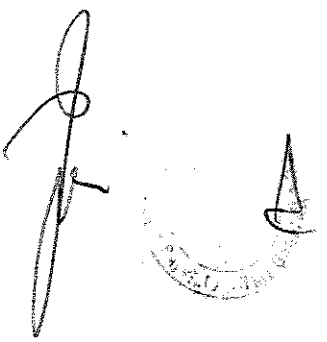
PROSPETTO FONDO

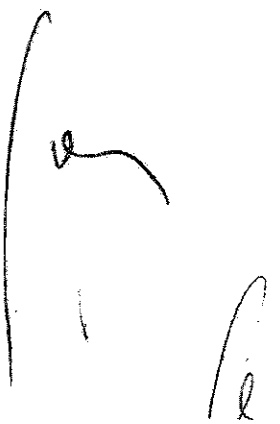
DIRIGENTI	2010	2011	2012	2013	2014
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità					
Art. 26, comma 1, lettera a) c.c.n.l. 98/01	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92
Art. 26, comma 2 c.c.n.l. 98/01	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15
Art. 26, comma 1, lettera d) c.c.n.l. 98/01	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 1 comma 3, lettera e) biennio 00/01	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79
Art.23 comma 1 c.c.n.l. 02/05	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00
Art.23 comma 3 c.c.n.l. 02/05	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione COPERTE	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione SCOPERTE	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00
Art.4, comma 4 biennio 04/05	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) COPERTE	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) SCOPERTE	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00
[redacted]	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34
art.5 c.1 c.c.nl. 03/08/10 (posizione) COPERTE	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00
art.5 c.1 c.c.nl. 03/08/10 (posizione) SCOPERTE	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00
[redacted]	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43
TOTALE A RISORSE FISSE	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**	**€ 120.652,93**

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**
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**
art. 26 c.3 risultato	**€ 10.500,00**	**€ 9.450,00**	**€ 9.000,00**	**€ 9.000,00**	**€ 0,00**
specifiche disposizioni di legge (art.92 163\06)			**€ 20.000,00**	**€ 20.000,00**	**€ 20.000,00**

TOTALE B - RISORSE STABILI E VARIABILI	**€ 74.271,30**	**€ 70.000,00**	**€ 90.000,00**	**€ 90.000,00**	**€ 80.000,00**
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FISSE E VARIABILI	**€ 194.924,23**	**€ 190.652,93**	**€ 210.652,93**	**€ 210.652,93**	**€ 200.652,93**
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
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
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
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse				€ 42.993,95	€ 31.321,57
= totale risorse stabili				**€ 77.658,98**	**€ 89.331,36**
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)				€ 90.000,00	€ 80.000,00
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili				€ 0,00	€ 0,00
= totale risorse variabili				€ 90.000,00	€ 80.000,00
c) totale fondo sottoposto a certificazione (totale risorse stabili + totale risorse variabili)				€ 167.658,98	€ 169.331,36
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo				0,00	0,00





MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

compensi incentivanti per progettazione interna	€ 20.000,00	
Totale destinazioni non contrattate		€ 20.000,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

indennità di posizione	€ 123.579,34	
indennità di risultato	€ 24.080,23	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -	
Totale destinazioni contrattate nell'anno		€ 147.659,57

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

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

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 20.000,00	
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 147.659,57	
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -	
= *Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione*		€ 167.659,57

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.

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

	ANNO 2013	ANNO 2014.
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)	€ 42.993,95	€ 31.321,57
Totale risorse stabili	**€ 77.658,98**	**€ 89.331,36**
a) risorse variabili	€ 90.000,00	€ 80.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
Totale risorse variabili	**€ 90.000,00**	**€ 80.000,00**
Totale generale risorse	**€ 167.658,98**	**€ 169.331,36**

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 € 60.000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2014.2016 ed in particolare

- percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica idonei a determinare una reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzata al contenimento dei tempi, alla eliminazione o riduzione di passaggi inutili, alla informatizzazione delle procedure, tali da determinare un reale miglioramento dei servizi all'utenza in una prospettiva di trasparenza, imparzialità, semplificazione e riduzione dei costi per l'ente e per i cittadini;
- Partecipazione alla sperimentazione del nuovo sistema di contabilità
- Partecipazione alla terza annualità del progetto PON GAS in tema di ciclo di gestione delle performance
- Miglioramento del nuovo sito web con attivazione di servizi per i cittadini
- 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.
- Avvio della avvocatura comunale.

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

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 conituno monitoraggio e verificato sia in corso d'esercizio sia prima del termine dello stesso, soprattutto in relazione alla riduzione proporzionale per eventuali cessazioni di personael; 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 disponiblità 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.

COMUNE DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

ANNO 2014

MODULO 1

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

Data di sottoscrizione		_____
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2014
Composizione della delegazione trattante		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.
Soggetti destinatari		PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		*a)* .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2014 *b)* conferma\variazione disciplina giuridica C.C.D.I. 2010
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data _____.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 _____
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		

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 2014 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 2014 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, pari ad € 169.331,36 viene distribuito come segue:

- € 124.069,33 per posizione, corrispondente al 73,00%%
- € 25.262,03 per risultato, corrispondente al 15,00 %
- € 20.000 per specifiche destinazioni di legge (incentivo progettazioni)

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
- Rispetto al 2013 lo scorporo è più basso in quanto vi è una posizione dirigenziale ricoperta ad interim da dirigente di ruolo; il valore teorico dell'indennità di posizione riferito a tale posizione, quindi, viene riversato sul fondo di risultato per € 7.915,32
- Quanto innanzi consente, a parità di trattamento accessorio individuale, di ridurre l'entità del fondo per circa € 10.000,00

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 2014 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. Dal 2014 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:

il fondo, ai sensi dell'articolo 23, comma 6, c.c.n.l.98/01 è alimentato, per un valore complessivo di € 60.000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2014.2016 ed in particolare

- percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica idonei a determinare una reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzata al contenimento dei tempi, alla eliminazione o riduzione di passaggi inutili, alla informatizzazione delle procedure, tali da determinare un reale miglioramento dei servizi all'utenza in una prospettiva di trasparenza, imparzialità, semplificazione e riduzione dei costi per l'ente e per i cittadini;
- Partecipazione alla sperimentazione del nuovo sistema di contabilità
- Partecipazione alla terza annualità del progetto PON GAS in tema di ciclo di gestione delle performance
- Miglioramento del nuovo sito web con attivazione di servizi per i cittadini
- 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.
- Avvio della avvocatura comunale.

COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2013

	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	SOMME DA SCORPORARE	NETTO DISPONIBILE PER DIRIGENTI DI RUOLO	VALORE PUNTO
QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - parte stabile	€ 97.224,09	€ 97.224,09	€ 97.224,09	€ 97.224,09	€ 97.224,09	€ 25.239,43	€ 64.069,93	€ 74,67
QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZONE - parte variabile	€ 59.500,00	€ 60.550,00	€ 61.000,00	€ 61.000,00	€ 60.000,00		€ 60.000,00	€ 69,93
valore posizione ricoperta ad interim da dirigenti di ruolo e da riversare sul risultato					€ 7.915,82			
TOTALE FONDO POSIZIONE	€ 156.724,09	€ 157.774,09	€ 158.224,09	€ 158.224,09	€ 149.308,76		€ 124.069,93	0,7327014
QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO - parte stabile	€ 23.428,84	€ 23.428,84	€ 23.428,84	€ 23.428,84	€ 23.428,84	€ 6.082,14	€ 17.346,70	€ 20,22
QUOTA FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO - parte variabile	€ 14.771,30	€ 9.450,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 0,00		€ 0,00	
QUOTA FONDO RISULTATO PER RIVERSAMENTO POSIZIONE DIRIGENTI AD INTERIM					€ 7.915,32		€ 7.915,32	€ 12,03
TOTALE FONDO RISULTATO	€ 38.200,14	€ 32.878,84	€ 32.428,84	€ 32.428,84	€ 31.344,17		€ 25.262,03	14,92%
COMPENSI ART.92 D.LEG.VO 163/06			€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00		€ 20.000,00	
a pareggio	€ 194.924,23	€ 190.652,93	€ 210.652,93	€ 210.652,93	€ 200.652,93		€ 169.331,36	

PROSPETTO RISORSE DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO

Importo scorporato da fondo dirigenti per posizione					25.239,43		
RISORSE AGGIUNTIVE POSIZIONE					23.636,36		
				TOTALE	48.875,80	82,81%	
Importo scorporato da fondo dirigenti per risultato					€ 6.082,14		
RISORSE AGGIUNTIVE RISULTATO					€ 4.065,93		
				TOTALE	€ 10.148,07	17,19%	
				COMPLESSIVO	€ 59.023,87		

COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2014

PROSPETTO FONDO DIRIGENTI	2010	2011	2012	2013	2014
risorse fisse					
Art. 26, comma 1, lettera a) c.c.n.l. 98/01	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92	€ 100.959,92
Art. 26, comma 2 c.c.n.l. 98/01	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15	€ 2.809,15
Art. 26, comma 1, lettera d) c.c.n.l. 98/01	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20	€ 2.962,20
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 1 comma 3, lettera e) biennio 00/01	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79
Art.23 comma 1 c.c.n.l. 02/05 (posizione)	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00	€ 3.640,00
Art.23 comma 3 c.c.n.l. 02/05	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17	€ 5.401,17
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione COPERTE	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00	€ 4.576,00
Art 4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione SCOPERTE	€ 3.432,00	€ 3.432,00	€ 9.432,00	€ 3.432,00	€ 3.432,00
Art.4, comma 4 biennio 04/05	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51	€ 3.073,51
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) COPERTE	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00	€ 1.913,00
Art.16, comma 1 06/07 (posizione) SCOPERTE	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00	€ 1.435,00
	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34	€ 6.695,34
art.8 c.1 c.c.n.l. 09/09/10 (posizione) COPERTE	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00	€ 2.444,00
art.8 c.1 c.c.n.l. 09/09/10 (posizione) SCOPERTE	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00
	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43
TOTALE A RISORSE FISSE	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93
risorse variabili					
somme non utilizzate anno precedente	€ 4.271,30	€ 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
art. 26 c.3 risultato	€ 10.500,00	€ 9.450,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 0,00
specifiche disposizioni di legge (art.92 169\06)			€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
TOTALE B - RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 74.271,30	€ 70.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 80.000,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FISSE E VARIABILI	€ 194.924,23	€ 190.652,93	€ 210.652,93	€ 210.652,93	€ 200.652,93
VERIFICA ART.9 COMMA 2BIS D.L. 78\2010					
Importi non rilevanti	€ 4.271,30		€ 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

PESATURA POSIZIONI DIRIGENZIALI 2014

		pesatura	posizione parte fissa	posizione parte variabile	TOTALE NUOVA INDENNITA'POSIZIONE		RISULTATO TEORICO	
AREA STAFF	**fuori ruolo**	n.d.	assorbita nell'indennità per ripartizione II			vecchia		
RIPARTIZIONE I	**dott. Camero**	223	16652,05	15594,41	**32246,46**	€ 32.154,53	€ 5.843,81	
RIPARTIZIONE II	**vacante (interim Sinisi)**	184	13739,81	12867,13	**26606,94**	€ 26.501,86	€ 5.524,39	
RIPARTIZIONE III	**dott.ssa Testa**	150	11200,93	10489,51	**21690,44**	€ 21.541,75	€ 3.930,81	
RIPARTIZIONE IV	**dott, Pedone**	237	17697,47	16573,43	**34270,90**	€ 34.218,13	€ 6.210,68	
RIPARTIZONE V	**Arch. Losapio**	248	18518,87	17342,66	**35861,53**	€ 35.692,12	€ 6.498,94	
RIPARTIZIONE VI	**vacante (interim dott. ssa Testa)**	106	7915,32	ASSORBITA NELLA POSIZIONE RIP.3 DA RIVERSARE NEL FONDO RISULTATO			€ 2.777,77	
P.M.	**dott. Dell'Olio**	154	11499,62	10769,23	**22268,85**	€ 13.000,00	€ 4.623,68	
	totale punti	1302	97224,09	TOTALE INDENNITA' POSIZIONE	172945,12	FONDO POSIZIONE	€ 35.410,10	FONDO RISULTATO
	fondo posizione stabile	97224,086		TOTALE RUOLO	124069,33	124.069,33	€ 25.262,03	€ 25.262,03
	valore punto posizione STABILE	74,67		TOTALE FUORI RUOLO	48875,80	48.875,80	€ 10.148,07	€ 10.148,07
	fondo posizione variabile dirigenti ruolo	60000,00						
	valore punto posizione VARIABILE	69,93						
	RISORSE INTEGRATIVE POSIZIONE DIRIGENTI FUORI RUOLO	23636,36						

posizioni RUOLO	€ 64.069,33
scorporo posizioni non coperte da dirigenti ruolo	€ 25.239,43
riversamento su fondo risultato per interim a dirigenti di ruolo	€ 7.915,32

CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani
CODICE POSTALE 70052

VERBALE DELL'INCONTRO DI DELEGAZIONE TRATTANTE IN DATA 28.07.2014

L'anno duemilaquattordici, il giorno ventotto, del mese di luglio , presso la sede comunale,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: in persona del segretario generale del Comune di Bisceglie, dott. Lazzaro Francesco Angelo

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI, come di seguito composte:

- PEDONE Angelo – rappresentante aziendale CISL FP

- Riassunte le proprie posizioni e preso atto delle intese raggiunte
- Visti i c.c.n.l. per l'Area della Dirigenza degli Enti Locali

SOTTOSCRIVONO

L'ipotesi di accordo annuale decentrato integrativo per il trattamento accessorio dell'area della dirigenza, per l'anno 2014, come in allegato.

Detta ipotesi sarà sottoposta al controllo sulla compatibilità dei costi ai sensi dell'articolo 41 bis del decreto legislativo 150/01, nonché articolo 5, comma 3, C.C.N.L. 1998/2001.

La Delegazione di Parte Pubblica, previa autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale, curerà la convocazione per la stipula definitiva nei termini e con le modalità di cui all'articolo 5 c.c.n.l. 98/01.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

Preintesa sottoscritta il 28/07/2014

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

ACCORDO ANNUALE 2014

ITER PROCEDIMENTALE:

- **Preintesa sottoscritta in data** 28/07/2014
- **Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con parere prot. ..... del .....**
- **Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC .....**
- **STIPULATO IN DATA .....**
- **Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il .....**
- **Pubblicato sul sito web del Comune di Bisceglie il .....**

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 2014 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalla legge 122/2010, dalla legge 111/2011 e dalle altre 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 2014 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 6[illegible]000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione

assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2014.2016 ed in particolare

- percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica idonei a determinare una reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzata al contenimento dei tempi, alla eliminazione o riduzione di passaggi inutili, alla informatizzazione delle procedure, tali da determinare un reale miglioramento dei servizi all'utenza in una prospettiva di trasparenza, imparzialità, semplificazione e riduzione dei costi per l'ente e per i cittadini;
- Partecipazione alla terza annualità della sperimentazione del nuovo sistema di contabilità
- Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestone del ciclo di gestione delle performance
- Applicazione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- 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.
- Avvio della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente

• 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

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 del D.Lgs 163/2006 (già art. 18 L. 109/1994), dell'art.37 del C.C.N.L. 23.12.1999 (Enti provvisti di Avvocatura) e dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996 convertito in L. 556/1996 (interventi a sostegno degli Uffici Finanziari), dell'art. 43 legge 449/1997, così come in parte ripreso nell'art. 26 del D.Lgs 163/2006 (sponsorizzazioni e fornitura di consulenze), se e nei limiti previsti e consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di finanza pubblica, possono incrementare il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 23.12.1999, per essere 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 ed approvano l'allegata tabella, contente:

a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2014, in misura non superiore a quello del 2010, al netto voci non rilevanti;
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, alla luce della nuova pesatura disposta dal Nucleo di Valutazione in data 12.12.2014 in conseguenza della rivisitazione dell'assetto organizzativo di cui alla deliberazione della giunta comunale n. 159 del 24.10.2013, modificata con deliberazione n.263 del 30.12.2013
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
- 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 dovrà essere predisposta entro il mese di settembre 2014, previo coinvolgimento della conferenza dei dirigenti e dell'O.I.V.

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 danno atto che l'organo preposto, sulla base della specifica metodologia verificherà, con la stessa cadenza semestrale, le valutazioni delle singole posizioni dirigenziali, che possono essere sottoposte a variazioni nel tempo, in base ad eventuali modificazioni degli assetti organizzativi.

L'Amministrazione, infine, si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con particolare riferimento al decreto legislativo 150/09

COMUNE DI BISCEGLIE
COLLEGIO DEI REVISORI

Prot. N° 30/2014

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° 809/S.G., del 29.07.2014, 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 2014, 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 28.07.2014 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° 553, del 18/07/2014, del Dirigente della Ripartizione Amministrativa concernente la costituzione del Fondo Salario Accessorio per il personale dell'Ente con qualifica dirigenziale, per l'anno 2014, nonché i prospetti che ne formano parte integrante e sostanziale;
- Vista l'attestazione di copertura finanziaria del provvedimento rilasciata dal Dirigente della Ripartizione Economico-Finanziaria in data 04/09/2014;
- 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;

r i l e v a t a

➢ l'esistenza, nel bilancio di previsione anno 2014, degli stanziamenti all'uopo destinati;

COMUNE DI BISCEGLIE
COLLEGIO DEI REVISORI

- la conferma delle risorse fisse e il decremento delle risorse variabili rispetto all'ammontare del fondo previsto per l'esercizio precedente e, ciò, nel rispetto di quanto previsto dai vincoli normativi ex art. 9. co. 2bis della legge 122/2010 cosi 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.

Dalla Residenza comunale il 07 Ottobre 2014.

Il Collegio dei Revisori

Presidente Dr. Vincenzo Dell'Olio _____

Revisore Dr. Domenico Del Rosso _____

Revisore Dr. Di Luzio Giuseppe _____