



# CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

---

## CONTRATTO COLLETTIVO

## DECENTRATO INTEGRATIVO

## PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

**Valenza normativa per il triennio 2015.2017**

**Valenza economica per l'anno 2015**

### **ITER PROCEDIMENTALE:**

- Preintesa sottoscritta in data 29.06.2015
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata in data 24.09.2015 con parere favorevole
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 278 del 05.10.2015
- **STIPULATO IN DATA 14.10.2015**
- Trasmesso all'ARAN/C.N.E.L. il ...*15.10.2015*
- Pubblicato sul sito web del Comune di Bisceglie il ...*15.10.2015*

## **SEZIONE I°: PRINCIPI GENERALI**

### **Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di BISCEGLIE con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato – di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.

Il presente contratto entra in vigore con l'anno 2015 ed avrà durata di 3 anni, con aggiornamenti annuali in relazione ai soli aspetti economici attinenti i criteri di utilizzo del fondo per il trattamento accessorio annualmente costituito.

Il presente contratto sostituisce il precedente C.C.D.I. stipulato nell'anno 2010 e gli accordi annuali 2011, 2012, 2013 e 2014, nonché ogni precedente accordo od intesa ed ogni altro documento da essi richiamati, divenendo pertanto unica fonte di riferimento per la regolazione delle materie che la legge ed i contratti nazionali rimettono alla contrattazione decentrata integrativa.

Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino al 31.12.2017, con possibilità, fatta salva l'applicazione dell'articolo 40, comma 3 ter del decreto legislativo 165/01, di estenderli sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo; resta fermo il principio di immediata disapplicazione, ai sensi del comma 3 quinque del citato articolo 40, anche per effetto di norme di legge sopravvenute o di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Per quanto non previsto dal presente contratto, si rimanda alle disposizioni dei contratti nazionali vigenti.

## **SEZIONE II°: CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

### **Articolo 2 (Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)**

Le risorse “decentrate” destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni.

La costituzione del fondo complessivo è adottata con determinazione del dirigente della Ripartizione Amministrativa, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”.

Tenuto conto di quanto innanzi, le parti prendono atto che il fondo per l'anno 2015 è stato quantificato come da allegato A, per un importo sostanzialmente in linea con quello degli anni pregressi. Al riguardo si osserva che:

- a) le risorse stabili sono state aggiornate nel loro importo per il riassorbimento delle r.i.a. delle unità cessate nel 2014
- b) le risorse variabili sono state quantificate tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1 risorse autofinanziate per recuperi tributari, notifiche, condono edilizio e progetto PIRP, nella misura preventivata dai dirigenti di riferimento;
- 2 risorse ex art.15, comma 2, per € 50.000, fatta salva l'acquisizione della prescritta certificazione del Nucleo di Valutazione;
- 3 risorse ex art. 15, comma 5 per € 90.000, di cui € 34.000 da proventi del codice della strada, € 25.000 per progetti specifici di supporto al funzionamento degli organi istituzionali, € 31.000 da ripartire tra le ripartizioni affinchè ciascun dirigente le ricolleghi ad uno o più progetti coerenti con specifici obiettivi di innovazione/miglioramento del piano della performance 2015.2017;
- 4 fondo per compensi all'Avvocatura Comunale, come da regolamento approvato con deliberazione 59/G.C. del 19.02.2015, per un importo stimato di € 10.000, alimentato per € 5.000 da somme recuperate per sentenze favorevoli con condanna di controparte al pagamento delle spese di soccombenza, e per € 5.000 con fondi di bilancio, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 6, del d.l. 90/2014 in ragione di sentenze favorevoli con compensazione delle spese;
- 5 fondo per la progettazione e l'innovazione, da costituirsi ai sensi del novellato articolo 93, commi 7bis e seguenti del decreto legislativo 163/06; si precisa che tale fondo potrà essere alimentato con le risorse relative ad attività di progettazione che saranno avviate dopo l'approvazione del relativo regolamento per la disciplina; nelle more potranno essere erogati gli incentivi per le progettazioni già avviate entro il 19.08.2014, sotto il regime del cessato art.92, fermi restando i limiti massimi introdotti in rapporto alle retribuzioni in godimento;
- 6 risorse derivante da specifiche disposizioni di legge e nello specifico: a) compensi per progetti recupero i.c.i. annualità pregresse, riferiti ad incassi per attività progettuali avviate in esercizi precedenti; b) compensi per progetto condono edilizio, riferito a pratiche definite in attuazione di progetto partito in annualità pregresse
- 7 la voce economie, riportabile solo in quanto rinveniente da istituti finanziati con risorse stabili, potrà essere definita solo a seguito del completamento dei pagamenti dell'esercizio precedente ed in particolare della liquidazione del premio per performance individuale.

Le disponibilità del fondo, con specifico riferimento alla parte stabile, sono decurtate dalle seguenti voci aventi carattere obbligatorio:

- a) fondo per le progressioni economiche orizzontali per € 360.750,00. Detto valore corrisponde a quello stanziato nelle annualità precedenti e non sono state riacquisite le disponibilità createsi negli anni 2011/2014 per effetto del collocamento a riposo di titolari di p.e.o.; le disponibilità maturate al 31.12.2014 e quelle che matureranno nel triennio 2015/2017, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, potranno essere riprogrammate per l'assegnazione di nuove p.e.o.;
- b) fondo per l'indennità di comparto per € 88.500,00 (salvo verifica finale di capienza);
- c) indennità ex VIII q.f. per € 5.100,24;
- d) taglio determinatosi ai sensi dell'articolo 9 comma 2bis d.l. 78/2010 e da riportare per il 2015 e le annualità successive, pari ad € 16.840,26. Tale taglio provvisoriamente determinato mediante somma dei tagli praticati nelle annualità dal 2011 al 2014 potrà essere rivisto ove prevalgano interpretazioni del dettato normativo diverse da quelle proposte dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Puglia con pareri 53 e 64/2015.

Per le annualità 2016 e 2017, previa costituzione del fondo da parte dell'amministrazione comunale, le parti concluderanno specifico accordo annuale, a valenza economica, per concordarne l'utilizzo in coerenza con le disposizioni del presente contratto.

In via generale la scelta che si intende assumere nell'utilizzo delle risorse disponibili è quella di una gestione per budget assegnati alle diverse ripartizioni dell'ente, quali articolazioni organizzative di primo livello, dotate di piena autonomia gestionale. Simile scelta mira a coinvolgere e responsabilizzare ciascun dirigente sull'utilizzo delle risorse al medesimo assegnato in coerenza con i criteri del C.C.D.I., assicurando una diretta incidenza, in termini di trattamento accessorio, delle scelte assunte in tema di gestione e valorizzazione delle risorse umane. Trattasi di una scelta in linea con il decreto 150/09 teso ad elevare e potenziare il ruolo datoriale del dirigente, divenendo il trattamento accessorio una reale leva per il miglioramento della produttività del personale assegnato.

### **Articolo 3**

#### **(Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività)** **(articolo 17, comma 2, lettera A)**

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, correlati a specifici obiettivi del PEG/PIANO DELLE PERFORMANCE e finanziati con risorse di parte variabile discendenti dall'articolo 15, comma 5;
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, agganciato a quello della performance organizzativa.

#### **Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di innovazione e/o miglioramento qualitativo e/o quantitativo dei servizi**

Si tratta di un istituto premiale destinato ai componenti di un ufficio o di un gruppo di lavoro, individuato dal dirigente in relazione a obiettivi specifici al cui raggiungimento il PIANO DELLE PERFORMANCE riconferma un premio in danaro, giustificato da innovazioni o incremento della quantità e/o qualità dei servizi, certificato dal Nucleo di Valutazione secondo chiari indicatori di misurazione. A tale istituto sono destinate le risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 5, cui sono assimilate anche quelle ex art. 208 c.d.s..

Il fondo destinato a tale premio verrà quindi destinato a specifici obiettivi che i singoli dirigenti avranno cura di strutturare e proporre in sede di elaborazione del PEG/PIANO DELLE PERFORMANCE; ovviamente dovrà trattarsi di obiettivi significativi in termini di miglioramento delle performance dell'articolazione organizzativa e di quella individuale del gruppo di dipendenti coinvolti, corredata da una serie di indicatori adeguati al sistema di misurazione e valutazione delle performance.

All'interno di tale fondo sono inserite le risorse per il progetto riguardante l'Ufficio di Staff del Sindaco, in funzione delle specifiche esigenze di supporto agli Organi Istituzionali e di assolvimento di servizi e prestazioni, anche al di fuori degli orari di ufficio, necessari allo

svolgimento dei compiti e delle attività istituzionali. I riconoscimenti legati a tale specifico progetto assorbono qualsivoglia diverso trattamento accessorio; le prestazioni rese in esecuzione di tale progetto non rilevano ai fini del riconoscimento di prestazioni rese in eccedenza all'orario minimo contrattuale. La partecipazione al progetto potrà essere disposta per l'intero tempo lavoro, ovvero per parte di esso; in tale ultima ipotesi le prescrizioni di cui innanzi trovano applicazione in percentuale corrispondente alla partecipazione medesima.

In tale ambito rientrano anche le risorse per recupero evasione tributaria e per sanatorie edilizie, attinenti a progettualità avviate negli esercizi pregressi ed in fase di completamento. Tali stanziamenti, quindi, sono stati quantificati in relazione all'entità delle prevedibili liquidazioni.

### **Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali**

La valutazione del personale, sia nella dimensione del “come opera”, sia in quella del “cosa realizza”, costituisce una esigenza indefettibile per monitorare gli effettivi incrementi della produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati. Allo scopo sarà utilizzato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, così come aggiornato e già sottoposto alla consultazione delle OO.SS. nella seduta del 26.01.2015 ed i cui criteri generali sono come di seguito riassunti:

- **la performance individuale del personale delle categorie A e B sarà misurata:**
  - i. sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente o, in mancanza della performance della ripartizione di appartenenza, con una incidenza del 20%
  - ii. sulla qualità della prestazione individuale, con una incidenza del 30%
  - iii. sull’ impegno con una incidenza del 25%
  - iv. sulla competenza con una incidenza del 25%
- **la performance individuale del personale delle categoria C sarà misurata:**
  - i. sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente o, in mancanza della performance della ripartizione di appartenenza, con una incidenza del 30%
  - ii. sulla qualità della prestazione individuale, con una incidenza del 30%
  - iii. sull’ impegno con una incidenza del 20%
  - iv. sulla competenza con una incidenza del 20%
- **la performance individuale del personale delle categorie D e degli incaricati di P.O., sarà misurata:**
  - i. sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente o, in mancanza sulla performance organizzativa della ripartizione di appartenenza, con una incidenza del 40%
  - ii. sulla qualità della prestazione individuale, con una incidenza del 20%
  - iii. sull’ impegno con una incidenza del 20%
  - iv. sulla competenza con una incidenza del 20%

I dirigenti hanno l’obbligo:

- di predisporre, sulla base degli obiettivi gestionali, uno o più linee di attività che, coinvolgendo la totalità del personale, siano funzionali alla attuazione delle scelte dell’amministrazione o comunque indice di una maggiore produttività, razionalizzazione costi, elevazione standards qualitativi, nell’espletamento delle funzioni e nella erogazione dei servizi.

- di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo convocherà apposite riunioni di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

I dirigenti nell'esercizio della funzione di valutazione:

- tengono conto della misurazione oggettiva dei risultati conseguiti, delle circostanze che ne hanno eventualmente condizionato il raggiungimento, e dei comportamenti individuali, secondo i criteri innanzi richiamati;
- si avvalgono, per il personale di categoria A, B, C di analisi istruttorie curate da incaricati di posizione organizzativa o personale di categoria D che svolga compiti di sovrintendenza o coordinamento del personale da valutare, ferma la loro esclusiva competenza e responsabilità per la decisione finale;
- comunicano, a mezzo colloquio individuale, a ciascun interessato la proposta di valutazione, prima della sua formalizzazione, motivandone le ragioni;
- completano la redazione delle schede di valutazione entro il mese di febbraio di ogni anno.

I dipendenti, in caso di grave e motivato dissenso circa la valutazione ricevuta, fermo quanto previsto dall'articolo 410 del Codice di procedura civile, entro 5 giorni dalla comunicazione ricevuta possono richiedere di riesame in contraddittorio della valutazione e, in caso di persistente disaccordo, entro 5 giorni dall'incontro, presentare reclamo al Nucleo di Valutazione. L'organismo di Valutazione, entro 15 giorni dalla richiesta, esperisce un tentativo di conciliazione, ma in nessun caso può modificare la valutazione già espressa senza il consenso del titolare della valutazione.

La condotta tenuta dai dirigenti nel processo di valutazione in riferimento alla motivata considerazione dell'apporto dei funzionari di categoria D, alla doverosa risposta alle osservazioni del valutato ed alla leale partecipazione all'eventuale contraddittorio innanzi al Nucleo di Valutazione, sarà tenuta in debita considerazione nella valutazione del dirigente medesimo.

Gli esiti del processo di valutazione, in forma anonima ed aggregata, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune, evidenziando gli indicatori di misurazione degli obiettivi degli uffici e dei gruppi di lavoro.

Sulla base del punteggio conseguito da ciascun dipendente valutato, si procede alla determinazione del premio spettante, secondo le regole di seguito riportate:

- a) per ciascuna articolazione organizzativa di massima dimensione sono elaborate graduatorie distinte distribuendo il personale in quattro classi di merito. I dipendenti che in corso d'anno siano transitati da una articolazione organizzativa ad un'altra, ovvero che siano stati impegnati su servizi ed uffici appartenenti a diverse ripartizioni, saranno inseriti nella graduatoria della articolazione presso la quale l'impegno sia stato prevalente in termini di giorni lavorativi; il punteggio sarà calcolato con il sistema della media ponderata;
- b) la distribuzione nelle classi di merito si determina calcolando la media delle valutazioni ricevute da tutto il personale incardinato nella medesima ripartizione, nonché lo scarto medio dei punteggi in eccesso o in difetto rispetto alla citata media. La prima fascia corrisponde a quanti hanno avuto un punteggio superiore alla media maggiorata dello scarto medio; la

seconda a quanti hanno avuto un punteggio inferiore alla prima, ma superiore alla media, la terza a quanti hanno avuto un punteggio pari alla media, o inferiore non oltre lo scarto medio dei punteggi in difetto; la quarta a quanti hanno avuto un punteggio inferiore alla terza;

c) per ciascuna categoria di inquadramento è determinata una quota teorica che per la fascia C sarà data dal rapporto tra risorse e personale in servizio, maggiorata o diminuita per le altre fasce in misura proporzionale al rapporto tra i rispettivi trattamenti tabellari; la quota teorica è riproporzionata come di seguito:

- v. 100% a quanti siano risultati inseriti nella prima fascia
- vi. 85% a quanti siano risultati inseriti nella seconda fascia
- vii. 70% a quanti siano risultati inseriti nella terza fascia
- viii. 60% a quanti siano risultati inseriti nella quarta fascia, purchè il punteggio conseguito sia almeno pari al 60% del punteggio massimo conseguibile. Per punteggi inferiore a tale soglia la percentuale di riconoscimento è ulteriormente abbattuta del 1% per ogni punto di differenza;
- d) al valore così ottenuto sarà applicata una decurtazione per ciascun giorno di assenza dal servizio per motivi diversi da:
  - ferie/festività soppresse/santo patrono
  - riposo settimanale/recupero compensativo/recupero straordinario
  - riposo per donazione sangue
  - assenza per malattia dovuta a causa di servizio o per patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette
  - assenza per infortunio
  - astensione obbligatoria per maternità
- e) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno;
- f) ove il totale delle quote spettanti ai singoli dipendenti ecceda il budget disponibile, si procederà con criterio proporzionale al decremento degli importi;
- g) le economie saranno utilizzate per il riconoscimento di un premio di eccellenza in favore del personale collocato nella prima fascia di merito, in misura pari al 20% per coloro che avranno conseguito il punteggio più alto ed in misura più bassa, comunque non inferiore al 10 % per gli altri, secondo un criterio di diretta proporzionalità con i punteggi conseguiti.

Per gli incaricati di posizione organizzativa la graduatoria sarà unica per tutte le ripartizioni e le fasce di merito ed i valori dell'indennità di risultato saranno determinati con lo stesso metodo previsto per i dirigenti.

Al fine di assicurare un'equa correlazione e quindi un riequilibrio tra i diversi e specifici compensi incentivanti la produttività si stabilisce che al personale che accede ad attività cui sono collegati compensi accessori derivanti da risorse ex art.15, comma 5 e c.1° lett.K) del CCNL 1.4.99 e s.m.i., vanno applicate delle riduzioni sulla quota virtuale di produttività a spettante, debitamente proporzionate al compenso riveniente dalle specifiche attività , come da seguente prospetto :

- per compensi annui da € 0 a € 4.000, decurtazione quota individuale piani del 0%;
- per compensi da 4.001 a 6.000, decurtazione " " " del 20%;
- per compensi da 6.001 a 8.000, decurtazione " " " del 30%;
- per compensi da 8.001 a 10.000, decurtazione " " " del 40% ;
- per compensi superiori ai 10.001 € , decurtazione ulteriore del 5% per ogni 1000 € .

Per l'applicazione della riduzione proporzionale della quota individuale di produttività, si intende la somma al netto degli oneri riflessi per la quota a carico dell'ente, effettivamente erogata e percepita dal dipendente in busta paga nell'anno di riferimento applicando un criterio di cassa.

I risparmi derivanti dalla presente disposizione, saranno utilizzabili, previa comunicazione alle OO.SS. per eventuali maggiori fabbisogni per il sistema delle indennità e, per la parte residua costituiranno economie riprogrammabili, sulla base di accordi integrativi, nel medesimo esercizio o in quello successivo.

Il saldo dei compensi della produttività sono corrisposti non oltre lo stipendio del mese di maggio dell'anno successivo a quello interessato.

#### Premialità legate a specifiche disposizioni di legge

1. fondo per l'avvocatura comunale: le parti fanno rinvio alla disciplina contenuta nell'apposito regolamento approvato ed aggiornato con le disposizioni di cui al d.l. 90/2014, evidenziando che allo stato l'avvocatura conta su una sola unità professionale, sicché non necessitano criteri integrativi di riparto degli incentivi.
2. fondo per la progettazione ed innovazione: le parti, preso atto che allo stato non è stato ancora approvato il nuovo regolamento per la disciplina dell'incentivo, concordano di demandare questo aspetto a separato accordo sulla base del citato testo regolamentare.

#### Art.4

#### (fondo per le progressioni economiche all'interno delle categorie) (art.17, comma 2, lettera b)

Le parti concordano di confermare l'entità del fondo destinato alla progressioni economiche orizzontali in € 360.750,00, al lordo degli oneri riflessi.

Le disponibilità createsi negli anni 2011/2014 e non utilizzate per il blocco normativo della valenza economica delle progressioni economiche orizzontali, saranno utilizzate per una procedura straordinaria di assegnazione delle p.e.o. riservata a coloro che alla data di avvio del blocco e quindi alla data del 01.01.2011, erano in possesso di una anzianità minima di 2 anni presso l'Ente nel livello economico di attuale inquadramento.

Le disponibilità su tale fondo, quali determinate al 31.12.2015, al 31.12.2016 ed al 31.12.2017, saranno utilizzate per il riconoscimento di nuove p.e.o. con la medesima decorrenza in favore di coloro che, in coerenza con i sottospecificati criteri di valutazione, alla stessa data, siano in possesso del requisito di anzianità di 4 anni, nel livello economico di inquadramento.

Eventuali fabbisogni per il pagamento di livelli economici in possesso di personale che nei medesimi esercizi 2015, 2016 e 2017 dovesse transitare per mobilità nei ruoli comunali, saranno finanziati con risorse aggiuntive da reperirsi, comunque, dalle risorse stabili del fondo; in caso di indisponibilità, tali fabbisogni andranno a ridurre le disponibilità per nuove p.e.o.

Allo scopo le parti concordano i seguenti criteri:

- a. le risorse disponibili al 31/12/2014 e quelle che si renderanno tali al 31/12 di ogni anno, dal 2015 al 2017, saranno ripartite tra le diverse categorie di inquadramento, in

- proporzione alla consistenza degli aventi titolo al riconoscimento delle p.e.o. alla medesima data;
- b. le p.e.o. saranno assegnate, sino a concorrenza dei citati budget, a coloro che, sulla base del sistema annuale di misurazione e valutazione della performance individuale, si siano collocati, nell'esercizio di riferimento e nella rispettiva ripartizione, nella prima fascia di merito, oltre ad aver ottenuto nel quadriennio precedente, un punteggio medio non inferiore a 7/10 di quello massimo, con arrotondamento all'unità superiore; l'esercizio 2015 costituirà riferimento sia per le p.e.o. a valere sul budget al 31.12.2014, sia per quelle a valere sul budget al 31.12.2015.
  - c. in caso di incipienza dei budget disponibili, sarà data priorità a coloro che, nell'ultimo quadriennio si siano classificati, per più volte, nella prima fascia di merito della propria ripartizione;
  - d. in caso di parità si terrà conto della maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
  - e. resta fermo il principio per il quale la procedura dovrà avere carattere selettivo interessando, di norma, una percentuale media tra le diverse categorie non eccedente il 60% degli aventi diritto.

Entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo, le parti svolgeranno consultazione utile a definire i meccanismi operativi ed applicativi delle selezioni, specificando le posizioni da assegnare ed i relativi costi nell'ambito delle disponibilità come innanzi quantificate.

## **Art.5** **(fondo per la retribuzione delle indennità di posizione e di risultato per gli incaricati di posizioni organizzative)** **(art.17, comma 2, lettera c)**

L'area delle posizioni organizzative è stata ridefinita con le deliberazioni della giunta comunale n.159 del 24.10.13 e 263 del 30.12.13; per effetto di tali deliberati l'area delle p.o. si compone di 5 posizioni gestionali, 1 posizione specialistica, riferita all'avvocatura comunale, cui devesi aggiungere la posizione riferita al ruolo di responsabile dell'ufficio comune di piano per la gestione associata delle funzioni e dei servizi socio-assistenziali tra i comuni di Trani e Bisceglie. Tale articolazione dell'area delle posizioni organizzative deve intendersi confermata anche per il triennio 2015/2017.

Sulla base della pesatura operata dal Nucleo di Valutazione e delle conseguenti indennità fissate dai dirigenti conferenti gli incarichi, il fondo per indennità di posizione è determinato in € 55.000,00, comprensivo dei fondi appositamente introdotti per l'area delle alte professionalità/ex art. 32, c.7. c.c.n.l. 22.01.2004, e quello per il risultato ad € 10.000,00. Tali valori devono intendersi confermati anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica.

Resta ferma la possibilità di incrementi dei valori delle singole indennità di posizione in funzione dell'impegno degli incaricati presso enti diversi in regime di convenzione; tali incrementi saranno finanziati con apposite risorse aggiuntive.

Ove dalla applicazione del sistema di pesatura e di graduazione il fondo come innanzi determinato non sia sufficiente ad assicurare copertura finanziaria per tutte le posizioni

organizzative individuate, si procederà a riproporzionamento entro i limiti minimo e massimo contrattualmente previsti.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato, troverà applicazione il sistema di decurtazione previsto per il premio legato alla valutazione delle prestazioni individuali.

Il fondo è altresì integrato per un importo di € 5.100,24, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del c.c.n.l. del 01.04.99, corrispondente a quanto necessario al pagamento della indennità di cui all'articolo 37, comma 4, c.c.n.l. 06.07.95 per il personale dell'ex VIII q.f. non investito di incarico di posizione organizzativa. Tale importo si intende assorbito nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita al medesimo personale, come da art.10, comma 1, del CCNL 31/3/99.

## **Articolo 6 (Indennità: fattispecie, criteri, valori)**

### **• Indennità di comparto**

Ai sensi dell'articolo 33 del c.c.n.l. del 22.01.2004 le quote dell'indennità di comparto da finanziare con risorse decentrate, anche a seguito della prescritta verifica condotta sul personale in servizio al 01.01.2015, è quantificato in € 88.500,00 salvo conguaglio a fine esercizio. Detto importo si intenderà confermato anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica.

### **• Indennità per lavoro notturno-festivo, turno e reperibilità: art 17, comma 2, lettera d) del CCNL 1/4/99**

Per tali voci trovano applicazione i presupposti di riconoscimento ed i meccanismi di quantificazione già stabiliti nei c.c.n.l.. La spesa stanziata per l'anno 2015, da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi, è pari a complessivi € 113.500,00, di cui € 66.000 per turnazione, € 40.000,00 per reperibilità ed € 7.500,00 per lavoro festivo/notturno.

Le parti, con particolare riferimento all'istituto della reperibilità, concordano una riduzione programmatica delle risorse destinate a tale istituto. Allo scopo si procederà alla revisione degli strumenti regolamentari di riferimento e/o misure organizzative che tendano ad agganciare il ricorso a simili istituiti a parametri di necessità ed indispensabilità, riducendo il personale coinvolto e le fasce orarie di riferimento.

Nelle more di quanto innanzi ciascun dirigente impegnato su servizi cui tali istituti trovano applicazione sarà responsabilizzato ad assumere le necessarie misure di contenimento della spesa, garantendo, in ogni caso, il rispetto dei budget specificamente assegnati come di seguito:

- Servizio di polizia municipale: € 24.000,00
- Servizio pronto intervento e manutenzioni € 14.000,00
- Servizio stato civile € 2.000,00.

### **• Indennità di rischio: articolo 17, comma 2, lettera d) del CCNL 1/4/99**

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Ripartizione, con atto di diritto privato, da assumersi entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, soggetta ad informazione preventiva.

Il personale avente titolo a tale riconoscimento è stimato in 25 unità, cui corrisponde una spesa teorica annua di € 6000,00. Tale somma è da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi

#### • **Indennità di disagio: articolo 17, comma 2, lettera e) del CCNL 1/4/99**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL del 01.04.1999, è possibile compensare l'esercizio di attività, svolte in condizioni particolarmente disagiate, da parte del personale delle categorie : A, B, C; la determinazione dei criteri per l'individuazione delle fattispecie, i criteri di applicazione e di quantificazione è rimessa alla contrattazione integrativa decentrata.

L'indennità di disagio:

- Non può essere riconosciuta od erogata a personale di categoria D;
- Non può essere riferita ad aspetti della prestazione lavorativa tipici e caratterizzanti il profilo professionale posseduto;
- Non può essere riferita a situazioni che, in qualsiasi modo e misura, sono già contemplati ai fini dell'erogazione di altri compensi fissi od accessori, comunque denominati.
- Non può comportare riconoscimenti economici eccedenti l'80% del valore riconosciuto come indennità di rischio

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi situazioni di disagio:

- Particolari articolazioni dell'orario lavorativo giornaliero che determinino più di una interruzione, ovvero situazioni di elevata flessibilità nella collocazione della prestazione lavorativa. In entrambi i casi le situazioni devono essere tali da creare concreti squilibri o scompensi nel sistema di relazioni familiari e sociali;
- Particolari situazioni organizzative che impongano al lavoratore di essere impegnato in più sedi di servizio fisicamente distanti o comunque spostamenti ricorrenti sul territorio comunale, resi necessari dall'espletamento delle mansioni di pertinenza e non

comportanti il riconoscimento di trattamenti di missione o altra forma di compenso o riconoscimento;

- Particolari situazioni logistiche che determinino condizioni lavorative penalizzanti o comunque tali da risultare concretamente afflittive rispetto al contesto generale: ubicazioni disagiate, sedi periferiche e prive di idonei collegamenti, particolari e significative carenze o marcate obsolescenze di risorse strumentali tali da differenziare la posizione lavorativa rispetto al contesto generale e penalizzare la produttività del lavoro.
- servizi o prestazioni, su richiesta di privati, comportanti spostamenti al di fuori delle sedi e degli uffici comunali ed in giornate ed orari esulanti dall'orario di servizio e di lavoro.

L'individuazione delle concrete situazioni ricadenti in simili fattispecie e dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Ripartizione, con atto di diritto privato, da assumersi entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, soggetta ad informazione preventiva.

Il personale avente titolo a tale riconoscimento è stimato in 10 unità, cui corrisponde una spesa teorica annua di € 2.500,00. Tale somma è da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi

- **Indennità di maneggio valori: articolo 17, comma 2 lettera d) del CCNL  
1/4/99**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa –secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata proporzionale al valore medio mensile dei valori maneggiati:

○ da € 214,85 a € 4.303,64	medi mensili	indennità giornaliera	€ 0,52;
○ da € 4.303,65 a € 10.759,35	medi mensili	indennità	€ 0,77;
○ da € 10.759,36 a € 21.518,69	medi mensili	indennità	€ 1,03;
○ da € 21.518,70 a € 43.037,90	medi mensili	indennità	€ 1,29;
○ da € 43.037,90 e d oltre	medi mensili	indennità	€ 1,55;

**Per valori di cassa si intendono:** denaro contante, buoni pasto, biglietti per Autolinee Urbane, marche da bollo e diritti di segreteria.

**Il valore medio** si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendoli per 12 mesi .

**L'indennità spetta per i soli periodi o giorni di effettivo svolgimento del servizio.**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale alla percentuale oraria concordata e d effettuata .

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Ripartizione, con atto di diritto privato, da assumersi entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, soggetta ad informazione preventiva. La spesa stimata per tale voce è pari ad € 2.000,00. Tale somma è da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi

- **Indennità per specifiche responsabilità-Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/99**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>Criterio di apprezzamento</b>
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.25</li> <li>- Medio 0.65</li> <li>- elevato 1.00</li> </ul>
Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.25</li> <li>- Medio 0.65</li> <li>- elevato 1.00</li> </ul>
Responsabilità nel conseguimento di programmi di attività	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 1.00</li> <li>- Medio 2.00</li> <li>- elevato 3.00</li> </ul>
Responsabilità di gestione di risorse	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
Responsabilità per attività sostitutiva	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
Responsabilità in elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 1.00</li> <li>- Medio 2.00</li> <li>- elevato 3.00</li> </ul>
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assente 0.00</li> <li>- Basso 0.50</li> <li>- Medio 1.30</li> <li>- elevato 2.00</li> </ul>
<b>Totale</b>	<b>20</b>	

Il riconoscimento delle posizioni comportanti specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai titolari è attuato con atto formale dei dirigenti di ripartizione, da assumere entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, in favore del personale che raggiunga un punteggio non inferiore a: 12\20;

Il plafond disponibile per l'Anno 2015 viene fissato in € 30.000,00; tale somma è da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi

Il plafond sarà ripartito tra le diverse ripartizioni in funzione della dotazione del personale di categoria D, ed assegnato in funzione delle pesature disposte da ciascun dirigente, secondo il principio del valore punto, fatti salvi i riproporzionamenti entro il limite minimo di € 300,00 e massimo contrattualmente previsto.

Nella pesatura delle specifiche responsabilità si terrà conto anche delle funzioni eventualmente rientranti nella lettera i) dell'art.17, comma 2, c.c.n.l. 1.4.99.

- **Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99**

In applicazione dell'articolo 17, comma 2 lettera I del c.c.n.l. 1/4/99, come introdotta con l'articolo 36 del c.c.n.l. del 22/01/2004, può essere riconosciuta una specifica indennità per:

*"compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile"*

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

Il personale di categoria D eventualmente impegnato in mansioni corrispondenti a quelle di cui al precedente comma, ove già assegnatario di indennità ai sensi dell'articolo 17 lettera f), non potrà essere assegnatario della indennità in argomento in quanto assorbita in quella di cui al precedente punto.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei criteri fissati dalla citata disposizione del c.c.n.l., sarà effettuata dai Dirigenti di Ripartizione, con atto di diritto privato, da assumersi entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, soggetta ad informazione preventiva.

La spesa stimata per tale voce è pari ad € 3.000,00. Tale somma è da intendersi confermata anche per le annualità 2016 e 2017, salvo aggiornamento da disporsi in sede di accordo annuale a valenza economica per i medesimi esercizi

Tutte le indennità, come innanzi determinate, in quanto collegate alle mansioni svolte ed alle peculiarità che le caratterizzano saranno corrisposte per i soli giorni di effettiva presenza in servizio; in ipotesi di part time verticale si applicherà il medesimo principio, laddove in caso di part time orizzontale i valori giornalieri saranno rapportati alla percentuale oraria espletata.

Le indennità saranno corrisposte mensilmente, con conguaglio per le giornate di assenza effettuate nel mese precedente.

Fermo restando il plafond complessivo destinato al sistema delle indennità, come disciplinato dal presente articolo, saranno possibili compensazioni tra eccedenze e risparmi registrati sulle singole voci. Ove in sede di applicazione si rilevasse una insufficienza delle somme assegnate per le finalità del presente articolo le parti si incontreranno per i necessari correttivi finalizzati al contenimento della spesa.

### **SEZIONE III°: CRITERI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE LAVORATIVO, PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA CRESCITA PROFESSIONALE**

**Art.7**  
**servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

Sono garantiti i servizi minimi essenziali in caso di sciopero, con la individuazione delle prestazioni e del personale di riferimento, come di seguito:

<b>SERVIZIO</b>	<b>PRESTAZIONE</b>	<b>UNITÀ MINIME</b>
Servizi demografici	Registrazioni di nascita e morte – rilascio documenti identità – adempimenti elettorali	2, di cui una con poteri di firma
Servizi socio assistenziali	Pronto intervento assistenziale in favore di minori, disabili ed anziani, richieste Tribunale Minori e Giudice Tutelare. Tutela e protezione situazioni di disagio	1 assistente sociale ed 1 unità amministrativa
Servizi di pronto intervento manutentivo	Eliminazioni di pericoli alla pubblica e privata incolumità, tutela della salubrità ed igiene dell'abitato, sicurezza e transitabilità di vie e piazze, protezione edifici ed impianti	2 unità di profilo tecnico, 1 unità amministrativa, 3 unità con profili operativi
Servizio di trasporto pubblico urbano	Collegamenti da e per gli istituti scolastici, ospedale e luoghi di cura	1 unità di conducente per turno di lavoro
Servizio cimiteriale	Ricevimento salme, assegnazione loculi, inumazione e tumulazione	1 unità amministrativa ed 1 addetto al cimitero
Servizi generali	Apertura e chiusura sede comunale Ricezione e spedizione corrispondenza Gestione provvedimenti amministrativi urgenti Scadenze obbligatorie, comprese quelle del personale	3 unità amministrative ed 1 unità di custode/centralinista
Servizio di polizia municipale	Attività di polizia giudiziaria; infortunistica stradale e pronto intervento, ordine e sicurezza pubblica; protezione civile	1 ufficiale/sottoufficiale ed almeno 2 agenti per turno
Servizio economico-finanziario	Scadenze di pagamento – atti obbligatori – pagamenti urgenti	1 unità con poteri di firma

Detto elenco deve intendersi meramente esemplificativo e non esaustivo e potrà essere aggiornato anche in relazione alle modalità di organizzazione e gestione dei servizi.

## **Art.8**

### **telelavoro**

Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di Telelavoro, ai dipendenti interessati sarà corrisposto il rimborso corrispondente ai collegamenti risultanti dai tabulati telefonici ,salvo diretta intestazione da parte dell'Ente, ed il rimborso delle spese energetiche commisurate al consumo orario delle attrezzature moltiplicato per le effettive ore di impiego.

Eventuali collegamenti in abbonamento saranno a totale carico dell'Ente. In sede di contrattazione decentrata sarà definito il salario accessorio compatibile con la prestazione.

## **Art.9**

### **lavoro temporaneo**

Nel caso di utilizzo di contratti per la fornitura di lavoro temporaneo, (cosiddetto somministrazione di lavoro temporaneo), per la corresponsione del salario accessorio, l'Ente provvederà con propri fondi di bilancio, diversi dalle risorse decentrate .

## **Art.10**

### **contratti di formazione e lavoro**

Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori con contratti di formazione e lavoro, l'erogazione del salario accessorio, previsto dal CCNL e dal presente contratto, avverrà utilizzando esclusivamente i fondi previsti nel finanziamento del progetto .

## **Art.11**

### **lavoro a tempo parziale**

Nel caso di grave e documentata necessità di assistenza a conviventi e comunque, anche se non conviventi, a famigliari fino al 2° grado, l'Ente, potrà elevare del 10% il contingente massimo del 25%, ex art.4 comma 11 CCNL 14/9/2000 .

## **Art.12**

### **utilizzo di personale comandato**

Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le parti si incontreranno per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio .

## **Art.13**

### **trattamento di trasferimento**

Ai sensi dell'art.42, 2° comma ex CCNL 14/9/2000 si stabilisce che al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio del Comune di residenza ed il trasferimento della propria famiglia , compete una indennità nelle seguenti misure :

- a- 3 mensilità, per il dipendente singolo ;
- b- 4 mensilità, per il dipendente con un solo familiare convivente ed a carico;
- c- 5 mensilità, per il dipendente con due familiari conviventi ed a carico ;
- d- 6 mensilità, per il dipendente con più di due familiari conviventi a carico .

## **Art.14**

### **formazione**

Alla formazione l'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica ed in particolare dell'articolo 6, comma 13 del d.l. 78/2010, destina una somma annua non superiore al 50% di quella sostenuta nell'anno 2009. Esulano da tale limite le spese per attività formativa collegata al piano di prevenzione della corruzione.

La formazione dovrà, tendenzialmente coinvolgere tutto il personale dipendente e sarà effettuata in esecuzione di piani annuali e/o pluriennali.

La formazione, preferibilmente dovrà svolgersi in house, ovvero ricorrendo a modalità a distanza, tali da ridurre tempi e costi di spostamento.

L'ente valorizza e promuove attività formative erogate direttamente dal segretario generale, dai dirigenti o da altro personale dell'ente. A tale scopo mediante apposito avviso sarà formato un Albo di dipendenti che siano disponibili allo svolgimento di attività formativa interna, con classificazione in ragione delle materie e delle specifiche competenze ed abilità.

Il tempo di partecipazione alle iniziative formative è considerato di norma servizio reso all'Ente a tutti gli effetti.

L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nella A.C. ; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che , a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici , sia adibito a diverse mansioni , comunque equivalenti di altro profilo professionale. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

## **Art.15**

### **prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro**

L'Ente si impegna a dare piena applicazione alla normativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro in attuazione del D. Lgs. n. 81/08. e s.i.m. .

Specifiche attività formative saranno rivolte ai Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL). L'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare, per la risoluzione delle problematiche risultanti .

## **Art.16**

### **implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità**

In presenza della necessità di innovazioni tecnologiche e degli assetti organizzativi in conseguenza della domanda dei servizi, previa informazione, le parti si incontreranno per confrontarsi sulle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro ed accrescere la professionalità dei dipendenti.

## Art.17

### ecedenze di personale

Ad integrazione di quanto previsto dall'art.33 ex D.Lgs.n.165/2001 l'Ente si impegna prioritariamente a seguire percorsi di riqualificazione del personale eccedente per la ricollocazione dello stesso nella dotazione organica attraverso la mobilità interna sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

## Art.18

### criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri:

- la prestazione giornaliera di norma non potrà essere frazionata in più di due periodi, assicurando di norma una durata minima antimeridiana di 6 ore ed una durata minima pomeridiana di 3 ore;
- l'orario, ferma restando la durata minima di cui sopra potrà essere flessibile in posticipo sia in entrata che in uscita;
- l'arco temporale di impegno giornaliero non potrà, di norma, superare le 10 ore;
- nel rispetto dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL la programmazione dei turni potrà essere anche plurisettimanale o mensile;
- l'interruzione minima allo smonto di un turno non potrà, di norma, essere inferiore a 14 ore, salvo misura minima di 10 ore per il giorno del cambio turno;
- potranno essere assicurate particolari articolazioni dell'orario di lavoro ai dipendenti in situazioni di dimostrato svantaggio e disagio personale, sociale e familiare. La valutazione competrà al dirigente di riferimento e dovrà tener conto delle esigenze di funzionalità ed efficacia dell'azione amministrativa.
- L'orario lavorativo potrà essere articolato su sei giornate lavorative, ovvero su 5 con due rientri pomeridiani; nel periodo estivo l'orario su 5 giornate lavorative potrà prevedere un unico rientro pomeridiano.

Nel caso si rendesse necessaria l'adozione di nuove ed impreviste tipologie le parti si incontreranno per stipulare apposito accordo in materia.

## Art.19

### lavoro straordinario

Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario le parti prendono atto che il fondo è pari ad € 73.578,60.

Tale plafond, ad inizio di ogni esercizio, a cura del segretario generale, sarà ripartito per il 50% del relativo importo, tra le ripartizioni dell'ente, in ragione della consistenza del personale in servizio presso ciascuna di esse. La restante disponibilità sarà assegnata sulla base di specifiche richieste dei dirigenti in relazione a specifiche e motivate esigenze.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire previa autorizzazione del **Dirigente della Ripartizione** cui appartiene il dipendente, per periodi non inferiori a 30 minuti e dovrà essere debitamente motivata. Il pagamento dovrà effettuarsi di norma nel bimestre successivo a quello della prestazione; è facoltà del dipendente tramutare le ore di lavoro straordinario in permesso retribuito o chiederne l'accumulo nella Banca delle ore.

A consuntivo annuale, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, nei modi e nei limiti previsti dai c.c.n.l.

Il limite di 180 ore previsto dall'art.14 comma 4° ex CCNL 1/4/99 potrà essere elevato fino al limite di 250 ore ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico per attività di diretta assistenza agli organi.

L'eventuale ulteriore elevazione del suddetto limite orario sarà oggetto di apposito accordo fra le parti previa verifica sulle esigenze che ne determinano la richiesta.

### **Art.20 banca delle ore**

La banca delle ore (o conto ore individuale) ha l'obiettivo di riconoscere ai lavoratori la possibilità del recupero delle ore eccedenti o straordinarie prestate, in ogni caso autorizzate dal Dirigente, da utilizzarsi per necessità personali o familiari. Non saranno considerate le eccedenze giornaliere inferiori ai 15 minuti .

Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000 è istituita la banca delle ore per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario o aggiuntivo effettuato .

Per le finalità di cui ai commi precedenti 1) e 2), i dipendenti all'atto della prestazione di lavoro straordinario possono evidenziare la volontà che le ore effettuate confluiscano nella banca delle ore tramite apposito modulo di richiesta predisposto dall'Ufficio del Personale .

Nel conto ore confluiranno oltre le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate entro il limite annuo che viene stabilito in n.36 ore ( trentasei ) e per le quali è stata fatta esplicita richiesta anche per le ore effettuate in eccedenza, di cui al precedente comma 1), sul normale orario di lavoro .

Le ore accantonate possono quindi richieste da ciascun lavoratore come riposi compensativi (permessi retribuiti e/o giornate di ferie) per proprie necessità personali e familiari tenendo conto delle necessità tecniche, organizzative e di servizio e devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione .

### **Art.21 Buoni Pasto**

L'Ente si impegna ad attribuire al personale a tempo indeterminato e determinato, BUONI PASTO sostitutivi del servizio mensa ai sensi dell'art.45 del CCNL 14/09/2000 .

Il costo convenzionale del pasto viene confermato nell'importo di € 10.50, sicchè il valore del buono pasto riconosciuto dall'ente, in ragione di 2/3 del predetto costo, è pari ad € 7.00.

Nella attribuzione dei buoni pasto, non si può comunque prescindere dalla necessaria esistenza di attività lavorative avviate al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, intendendosi verificata tale situazione quando la prestazione abbia inizio entro le ore 9,00 e termini dopo le ore 17,00, con una durata minima non inferiore alle 9 ore ed una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore;

Le figure professionali, operanti nelle aree della protezione civile, della vigilanza, dell'area scolastica ed educative e delle attività di biblioteca, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi, possono fruire della pausa per la consumazione del pasto, anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro;

Il diritto ad usufruire del buono pasto, spetterà al personale dipendente impegnato in lavoro straordinario, ordinario o elettorale o in recupero ore che effettui rientro pomeridiano e/o serale, per una prestazione, concordata preventivamente con il Dirigente di competenza, uguale o superiore a 3 (tre) ore e con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti (art. 45 c.2° Ccnl del 14/09/2000).

Eventuali permessi brevi orari, richiesti e usufruiti dal personale in servizio, non pregiudicano il diritto al buono pasto.

## **SEZIONE IV°: DISPOSIZIONI DIVERSE E FINALI**

### **Articolo 22**

#### **Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

### **Articolo 23**

#### **Comitato Unico di Garanzia**

Fatte salve le competenze dei soggetti sindacali rappresentativi, il monitoraggio e la verifica sulla situazione di specifiche problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la parità fra i sessi e quant'altro inerente la condizione e la salubrità del lavoro sono attribuiti, per ciascun ambito di competenza, al Comitato Unico di Garanzia di cui all'Atto Monocratico Sindacale n.32/2012.

### **Articolo 24**

#### **procedure di verifica sull'attuazione del presente contratto**

Ai sensi dell'art.4, comma 4°, ex CCNL 22 gennaio 2004 le parti contraenti del presente accordo si incontreranno periodicamente per procedere alla verifica di attuazione dello stesso. A tal fine la convocazione sarà fatta con almeno 10 giorni di anticipo ed ai soggetti sindacali sarà fornita ogni inerente e dettagliata informazione da essi richiesta.

### **Articolo 25**

#### **Disposizioni particolari per l'Area della Polizia Locale**

Le parti danno atto che per effetto di specifica disposizione del c.c.d.i. 2005/2008, ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 22/01/2004, è stato costituito apposito fondo di assistenza e previdenza per tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, con la costituzione dell'Ente Bilaterale per la gestione delle risorse economiche derivanti dai proventi ex art.208 del D. Lgs. n.285/92; tale fondo è disciplinato da apposito regolamento, posto a corredo del presente c.c.d.i.

# Contratto Collettivo Nazionale del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

## ARTICOLO 17 "PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI"

Il Ccnl Regioni e Autonomie Locali 2002-2005 prevede, all'articolo 17, che sia previsto un organismo per la gestione delle risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali di cui all'articolo 208, comma 2, lettera a) e comma 4, del Decreto Legislativo 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.

Il CCNL in oggetto indica la costituzione di tale organismo in conformità con le caratteristiche previste dall'articolo 55 del Ccnl 14.9.2000 nonché dall'art. 11 della legge n. 300 del 1970.

Considerato che la gestione di tali risorse, ad oggi spettanti solo al personale della Polizia Locale potrebbe trovare, in futuro, analoga utilizzazione per il restante personale, e vista la responsabilità e gli eventuali oneri organizzativi di gestione delle risorse, si ritiene che tale organismo possa essere individuato come "Ente Bilaterale".

A tale scopo, si propone la seguente bozza di regolamento per la costituzione dell'ente, il quale dovrà successivamente occuparsi della individuazione specifica delle prestazioni da erogare ai suoi associati.

### COMUNE DI ..... ENTE BILATERALE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DERIVANTI DAI PROVENTI DI CUI ALL'ARTICOLO 208 DEL CODICE DELLA STRADA

#### Art. 1 Costituzione

E' costituito tra l'Amministrazione ..... e le Organizzazioni Sindacali Firmatarie del CCNL del Comparto delle Autonomie Locali una libera associazione ai sensi del Capo II, del Codice Civile, denominata "Ente Bilaterale".

#### Art. 2 Scopo e finalità

L'ente bilaterale non ha fini di lucro e si propone di:

- Preservare e valorizzare le risorse affuenti al fondo con investimenti tutelati;
- Definire convenzioni per la previdenza ed assistenza, agli operatori di Polizia Locale;
- Polizza sanitaria integrativa.

*Art. 3*  
*Sede*

L'Ente Bilaterale avrà sede in presso il Comune .....

*Art. 4*  
*Durata*

L'Ente Bilaterale avrà durata indeterminata, l'eventuale scioglimento potrà essere disposto da indicazioni normative o contrattuali.

*Art. 5*  
*Soci, associati, iscritti*

Sono soci alla costituzione, di seguito chiamali "Soci Fondatori":

- ✓ Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Autonomie Locali 2002-2005
- ✓ I Rappresentanti, pro tempore, dell'Amministrazione .....

Tali soci manterranno, anche in futuro, la qualifica di "Soci Fondatori" nella figura dei loro rappresentanti in loco.

Potranno partecipare in qualità di associati, per successiva ammissione, le Organizzazioni sindacali che siano sorte e abbiano firmato successivamente il CCNL di cui sopra che ne facciano richiesta e non abbiano partecipato alla costituzione in qualità di Soci fondatori.

Il Consiglio direttivo, di cui ai successivi articoli, potrà peraltro decidere all'unanimità l'iscrizione di ulteriori soggetti interessati alle finalità del presente atto costitutivo.

In caso di dimissione, decesso, trasferimento del componente, la sigla sindacale di appartenenza dovrà sostituirlo con altro di propria nomina, tra i dipendenti dell'ente.

*Art. 6*  
*Cessazione dall'iscrizione*

L'iscrizione all'ente bilaterale cessa con:

- ⇨ Il decesso del dipendente iscritto;
- ⇨ La cessazione dell'assistenza gestita dall'ente;
- ⇨ Il passaggio del lavoratore ad altra attività lavorativa;
- ⇨ Cessazione del rapporto di lavoro per invalidità, vecchiaia e pensionamento;
- ⇨ Recesso del socio a titolo volontario.

*Art. 7*  
*Mezzi di sostentamento*

f

*Art. 8  
Organi dell'associazione*

Sono organi dell'Ente Bilaterale:

- L'Assemblea dei Soci;
- Il Consiglio Direttivo;
- Il comitato esecutivo;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti;
- Il Presidente.

Il Consiglio Direttivo, all'unanimità, potrà, in base alle dimensioni dell'Ente, stabilire di eleggere anche:

- Il Vice Presidente.

*Art. 9  
Assemblea*

L'Assemblea è costituita dai Soci Fondatori, aventi diritto al voto, ed è Ordinaria e Straordinaria.

I rappresentanti delle Organizzazioni indicate come "Soci Fondatori" saranno n° ..... per le O.O.S.S. e n° ..... per l'Amministrazione.

L'Assemblea Ordinaria viene convocata una volta l'anno (previo avviso contenente D.o.G. la data ed il luogo di svolgimento affisso nella bacheca sindacale almeno 10 giorni prima della riunione) dal Consiglio Direttivo entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale e delibera:

- a) Sulla relazione del Consiglio Direttivo relativa all'attività svolta dall'Ente;
- b) Sul bilancio dell'esercizio sociale;
- c) Sulla nomina dei membri del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti;
- d) Sugli altri argomenti proposti dal Consiglio Direttivo.

L'Assemblea straordinaria è convocata, con le stesse modalità dell'ordinaria, ogni qual volta il Consiglio Direttivo lo reputi opportuno.

Essa delibera sulle modifiche statutarie e sull'eventuale scioglimento dell'Ente.

*Art. 10  
Deliberazioni*

Hanno diritto di partecipare alle assemblee i Soci fondatori, con diritto di voto, e gli Associati in veste di osservatori senza diritto di voto.

Soci fondatori esprimeranno i loro voti normalmente in modo palese tranne quando qualcuno degli aventi diritto non richieda esplicitamente il voto segreto e nei momenti di nomina dei componenti degli organismi.

La seduta sarà ritenuta valida con la presenza di almeno il 50% più 1 dei Soci Fondatori e le votazioni richiedono, salvo i casi esplicitamente indicati all'unanimità, la maggioranza semplice dei presenti al voto.

L'assemblea è presieduta dal Presidente e, in caso di sua assenza, dal Vice Presidente (ove previsto) o da un Socio indicato dal Presidente stesso.

#### Art. 11

#### *Consiglio Direttivo e Comitato Esecutivo*

L'Ente Bilaterale è retto da un Consiglio Direttivo, composto da membri eletti dall'Assemblea Ordinaria che ne determina il numero, i quali durano in carica ... anni e sono rinominabili.

Nel caso in cui un Consigliere cessi, per qualsiasi causa, dalla carica, prima della scadenza, esso può essere sostituito con un altro Consigliere nominato dall'Assemblea che durerà in carica fino allo scadere del Consiglio stesso.

Il Consiglio Direttivo nomina il Presidente ed, eventualmente, il Comitato Esecutivo ed il Vice Presidente, che dureranno in carica per lo stesso periodo del Consiglio e ad esso sono delegati tutti i poteri salvo quelli relativi alla formazione dei bilanci e quelli riservati al Consiglio, allo statuto o alla Legge.

#### Art. 12

#### *Poteri del Consiglio Direttivo*

Al Consiglio Direttivo spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione dell'Associazione.

#### Art. 13

#### *Membri del Consiglio*

Il Consiglio Direttivo elegge nel suo seno il Presidente in designazione dei Soci Fondatori delle OO.SS. (possibilmente di estrazione della Polizia Locale) il Vice Presidente (ove previsto) in designazione dei Soci Fondatori dell'Amministrazione, il Tesoriere ed (nelle realtà di grandi dimensioni) un Segretario.

#### Art. 14

#### *Rappresentanza legale*

La legale rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi ed in giudizio, spetta al Presidente (al Vice Presidente in caso di impedimento ove previsto)

Il Presidente (e il Vice Presidente ove previsto) del Consiglio Direttivo sono anche Presidente (e Vice Presidente) dell'Ente Bilaterale.

## *Deliberazioni del Consiglio*

Il Consiglio è convocato dal Presidente (o dal Vice Presidente) mediante invito — diretto ai componenti presso il loro domicilio spedito sette giorni prima dell'adunanza e contenente l'ordine di giorno.  
Esso viene, inoltre, convocato quando ne facciano richiesta almeno .... Consiglieri.  
Per la validità delle riunioni occorre la presenza di .... Consiglieri.  
Il Consiglio è presieduto dal Presidente ed in sua assenza (dal Vice presidente ove previsto) da chi sia nominato dalla maggioranza dei Consiglieri presenti.  
Le deliberazioni sono prese con la maggioranza di ....

### *Art. 16 Verbalizzazione*

Le deliberazioni dell'Assemblea, del Consiglio e del Direttivo dovranno essere verbalizzate dai segretari ed esposte nella bacheca sindacale.

### *Art. 17 Esercizio sociale*

L'esercizio sociale chiude al 31 dicembre di ogni anno ed il bilancio predisposto dal Consiglio è esaminato dal Collegio dei Revisori, dei Conti che riferisce all'Assemblea.  
Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da .... membri, anche non soci, viene eletto dall'Assemblea dei Soci e resta in carica quanto il Consiglio.

### *Art. 18 Partecipazione*

Il tempo di partecipazione alle riunioni dei vari organismi da parte del personale dipendente eletto negli stessi è considerato a tutti gli effetti orario di servizio per solo per il personale presente in turno e non dà diritto a straordinario né ad eventuale riposo compensativo.

La partecipazione agli organismi non prevede, in alcun modo, compensazioni monetarie (gettoni o altro) e viene effettuata su base volontaria dell'eletto per i soli fini dell'Ente.

Le riunioni degli organismi saranno convocate tenendo conto delle esigenze del servizio.  
L'Amministrazione si impegna a fornire tutto il necessario supporto logistico per il funzionamento degli organismi.

Scioglimento - Cessazione

In caso di scioglimento dell'Ente Bilaterale o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, l'eventuale patrimonio residuo, soddisfatte tutte le passività, sarà devoluto dall'Assemblea per i soli fini previsti dal CCNL di settore.

## FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE NCN DIRIGENZIALE ANNO 2015

## RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE

(art. 31, comma 2 C.C.N.L. 22.01.2004 )

	Riferimento normativo	Destinazione	Stanziamento 2011	Stanziamento 2012	Stanziamento 2013	Stanziamento 2014	Iprest 2015
I	Art. 14, co. 4	Risparmio 3% dei compensi per lavoro straordinario a decorrere dal 31.12.1999	€ 2.275,63	€ 2.275,63	€ 2.275,63	€ 2.275,63	€ 2.275,63
II	Art.15.co.1, lett. a)	Fondi ex art. 31, co. 2, lett. b), c), d), e) CCNL 6.7.95 (trattamento accessorio riferito al monte salari 1993 + quota parte delle risorse ex lett. a) (straordinari ex 7^ e 8^ qual. funz.)					
III	Art.15.co.1, lett. b)	Eventuali risorse aggiuntive ex art. 32 CCNL 6.7.95 ed art. 3 CCNL 16.7.95 (0,50% sul monte salari 1993 + 0,65% sul monte salari 1985)	€ 370.815,61	€ 370.815,61	€ 370.815,61	€ 370.815,61	€ 370.815,61
IV	Art.15.co.1, lett. c)	Eventuali risparmi di gestione del trattamento accessorio 1998 ex art. 32 CCNL 6.7.95 ed art. 3 CCNL 16.7.96	€ 49.998,08	€ 49.998,08	€ 49.998,08	€ 49.998,08	€ 49.998,08
V	Art.15.co.1, lett. f)	Risparmi derivanti dall'art. 2, co. 3, D. Lgs. n. 29/93, come sostituito dall'art. 2, co. 3, D. lgs. n. 165/01	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
VI	Art.15.co.1, lett. g)	Insieme delle risorse destinate per l'anno 1988 al pagamento del LED ai personale in servizio, nella misura prevista dal CCNL 16.7.96	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
VII	Art.15.co.1, lett. h)	Risorse destinate all'indennità prevista dall'art. 37, co. 4, CCNL 6.7.95 (€.1.500,000) per il personale dell'ex 8^ qual. funz.	€ 41.496,68	€ 41.496,68	€ 41.496,68	€ 41.496,68	€ 41.496,68
VIII	Art.15.co.1, lett. j)	Quota dello 0,52% del monte salari 1997, pari all'incremento dovuto ai tassi d'inflazione del trattamento accessorio a decorrere dal 31.12.1999	€ 14.719,02	€ 14.719,02	€ 14.719,02	€ 14.719,02	€ 14.719,02
IX	Art.15.co.1, lett. l)	Somme connesse al trattamento accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di decentramento di funzionari	€ 24.535,58	€ 24.535,58	€ 24.535,58	€ 24.535,58	€ 24.535,58
X	Art. 15, co. 5	Risorse necessarie connesse all'attivazione di nuovi servizi o a processi di riorganizzazione che comportino un incremento stabile della dotazione organica	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 3.743,98
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	EX UMA 2014

XI	Art. 4, co. 1 Incremento delle risorse del fondo di cui all'art.15 CCNL 1.4.99 pari all'1,1% del monte salari 1999, a decorrere dall'anno 2001	€ 53.200,67	€ 53.200,67	€ 53.200,67	€ 53.200,67	€ 53.200,67
XII	Art. 4, co. 2 Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a decorrere dal 1.1.2000	€ 53.473,85	€ 58.485,32	€ 65.658,42	€ 66.732,67	€ 67.676,41
XIII	Art. 32, co. 1 Incremento, a decorrere dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari 2001 (pari ad Euro 4.657,278,00)	€ 28.875,12	€ 28.875,12	€ 28.875,12	€ 28.875,12	€ 28.875,12
XIV	Art. 32, co. 2 e 3 Ulteriore incremento, a decorrere dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari 2001 qualora il rapporto tra spesa dei personale ed entrate correnti risultati inferiore al 39%.	€ 23.286,39	€ 23.286,39	€ 23.286,39	€ 23.286,39	€ 23.286,39
XV	Art. 33, co. 5 Economie indennità di comparto relativa al personale cessato (valore di riferimento anno 2010 : € 88.700,00 )	€ 454,52	0	0	0	0
XVI	Art. 34, co. 4 Economie progressioni orizzontali (valore di riferimento anno 2010 : € 360.775,55)	€ 151,70	0	0	0	0
XVII	Art. 4, co. 1 Incremento, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, di un importo pari allo 0,5% del monte salari 2003, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	€ 26.336,17	€ 26.336,17	€ 26.336,17	€ 26.336,17	€ 26.336,17
XVIII	Art.8, co.2, Incremento, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, di un importo pari allo 0,6% del monte salari 2005, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	€ 25.682,02	€ 29.682,02	€ 29.682,02	€ 29.682,02	€ 29.682,02
XIX	Art.32c.7 ulteriore incremento a decorrere dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,20% dei monte salari 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità c.c.n.l 22.01.2004	€ 0,00	€ 9.314,56	€ 9.314,56	€ 9.314,56	€ 9.314,56
XX	TOTALE	€ 719.301,04	€ 733.021,85	€ 740.193,95	€ 741.328,20	€ 745.955,92

RIA POVIA  
E SASSO  
CESSATI  
NEL 2014

RISORSE EVENTUALI E VARIABILI						
		(art. 31, commi 3 e 5, C.C.N.L. 22.01.2004)				
Riferimento normativo	Descrizione	Stanziamento 2011	Stanziamento 2012	Stanziamento 2013	Stanziamento 2014	Ipotesi 2015
Art. 15, co.1, lett. d) CCNL 1.4.99 (come sostituita dall'art. 4, co. 4, CCNL 5.10.2001) XX	introtti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. n. 445/97 (contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art.15, co.1, lett. e) CCNL 1.4.99 ss., L. n. 662/96 XXI	Economie derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time ai sensi e nei limiti dell'art. 1, co. 57 e) Art. 15, co. 2 e 4 CCNL 1.4.99 XXII	Integrazione, a decorrere dall'1.4.99, delle risorse previste dal co. 1 per un importo massimo corrispondente all' 1,2% del monte salari 1997	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 15, progetti servizi staff co.5 CCNL 1.4.99 XXIII	progetti di miglioramento/potenziamento servizi dell'ente	€ 53.300,00	€ 50.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 50.000,00
CCNL 1.4.99 XXIV	progetti di miglioramento/potenziamento servizi dell'ente -autofinanziati con risorse non a carico del bilancio comunale (p.r.u.- p.l.r.p.)	€ 16.000,00	€ 50.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 31.000,00
CCNL 1.4.99 XXV	Risorse necessarie connesse al miglioramento e/o attivazioni dei servizi di educazione stradale nelle scuole finanziata con provventi c.d.s. € 4.000 (cap.3361) servizi di miglioramento circoazione stradale finanziati con provventi c.d.s. € 30.000 (cap. 3360)	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00
Art.15, co.1, lett. k) CCNL 1.4.99 e Art.4, co.3 5.10.01 Art.54 14.9.00 XXVI	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ 34.182,00	€ 40.000,00	€ 38.000,00	€ 40.000,00	€ 60.000,00
RECUPERO CI PROGETTAZIONI AVVOCATURA CONDONO EDILIZIO PROGETTO P.I.R.P. NOTIFICA ATTI	€ 83.205,96	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00	€ 200.000,00
		€ 25.000,00	€ 9.000,00	€ 5.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
		€ 20.000,00	€ 8.500,00	€ 8.500,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
		€ 1.223,99				

XXXV	CITTADINI STRANIERI CENSIMENTO AGRICOLTURA CENSIMENTO POPOLAZIONE		€ 0,00 € 35.112,00 € 7.153,64	€ 0,00 € 0,00 € 84.000,00	€ 0,00 € 0,00 € 31.000,00	€ 1.350,00 € 0,00 € 0,00	€ 0,00 € 0,00 € 0,00
XXVI	ECONOMIE DA RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE (spese telefoni fissa passaggio Fastweb, spese telefonio mobile)						
XXVII	Ulteriore incremento, a decorrere da 31.12.2005, e a valere per l'anno 2006, di un importo pari allo 0,3% o tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7% del monte salari 2003, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32% o sia inferiore al 25%	CCNL 9.5.06	€ 0,00	€ 0,00	€ 20.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00
XXVIII	Ulteriore incremento, a decorrere da 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, di un importo pari allo 0,3% o fino ad un massimo dello 0,9% del monte salari 2005, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia rispettivamente compreso tra il 25% ed il 32% o inferiore al 25%	Art.8, co.3, CCNL 11.4.08					
XXIX	Ulteriore incremento, a decorrere da 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, di un importo pari all'1% o all'1,5% del monte salari 2007, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nell'anno 2008 sia non superiore rispettivamente al 38% o al 31%	Art.4, co.2, CCNL 31.7.09	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
XXX	Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello strordinario ex art.14	co.1, lett. CCNL 1.4.99	€ 5.025,12	€ 10.747,87	€ 3.742,47	€ 5.197,16	€ 3.925,26
XXXI	Art. 17, co. CCNL 1.4.99	economie da posizioni organizzative economie da riduzione varie economie da produttività - risorse stabili economie da fondo risultato p.o.			€ 21.025,88	€ 4.213,80	€ 617,56
XXXII	TOTALE ECONOMIE DA RISORSE STABILI ANNO PRECEDENTE		€ 60.757,79	€ 29.499,38	€ 35.951,02	€ 22.758,53	€ 13.304,72
XXXIII	TOTALE TOTALE FONDO	totale risorse variabili fondo al 31/12/2014 fondo precedente	€ 401.559,60	€ 510.747,25	€ 477.193,49	€ 442.505,69	€ 469.229,98
			€ 1.120.256,54	€ 1.243.769,10	€ 1.217.387,44	€ 1.183.833,89	€ 1.215.185,80

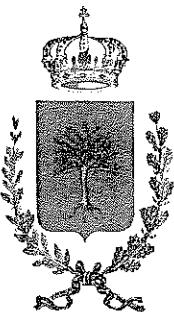
	<u>ANNO 2011</u>	<u>ANNO 2012</u>	<u>ANNO 2013</u>	<u>ANNO 2014</u>	<u>ANNO 2015</u>
<b>RESIDUI ANNO PRECEDENTE (parere 58/2011 CORTE CONTI INCENTIVI PROGETTAZIONE (pronuncia 51 sezioni riunite) INCENTIVI AVVOCATURA (pronuncia 51 sezioni riunite) INCENTIVI CENSIMENTI)</b>	<b>€ 65.782,91 € 83.205,96 € 42.865,64</b>	<b>€ 40.247,25 € 200.000,00 € 84.000,00</b>	<b>€ 39.693,49 € 200.000,00 € 31.000,00</b>	<b>€ 26.955,69 € 200.000,00 € 5.100,00</b>	<b>€ 17.229,96 € 200.000,00 € 10.000,00</b>
<b>ECONOMIE DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE SPESE</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 20.000,00</b>	<b>€ 25.000,00</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Importi netti da confrontare</b>	<b>€ 929.006,13</b>	<b>€ 919.521,85</b>	<b>€ 921.693,95</b>	<b>€ 926.778,20</b>	<b>€ 987.955,92</b>
 <b>personale in servizio al 01/06/n</b>	 <b>195</b>	 <b>194</b>	 <b>192</b>	 <b>194</b>	 <b>194</b>
cessati nell'anno	6	8	2	4	7
assunti nell'anno	5	5	4	4	6
 <b>personale in servizio al 31 dicembre</b>	 <b>194</b>	 <b>192</b>	 <b>194</b>	 <b>194</b>	 <b>193</b>
 <b>MEDIA PERSONALE IN SERVIZIO</b>	 <b>194,5</b>	 <b>193</b>	 <b>193</b>	 <b>194</b>	 <b>194,5</b>
media personale in servizio 2010	194,5	194,5	194,5	194,5	194,5
 <b>PERCENTUALE RIDUZIONE PERSONALE</b>	 <b>0,00%</b>	 <b>-0,18%</b>	 <b>-0,78%</b>	 <b>-0,78%</b>	 <b>-0,25%</b>
limite spesa 2010	929.304,23	929.304,23	929.304,23	929.304,23	929.304,23
taglio riduzione personale	€ 0,00	€ 7.222,57	€ 7.222,57	€ 7.222,57	€ 7.222,57
limite riappropriato	€ 929.304,23	€ 922.081,66	€ 922.081,66	€ 922.081,66	€ 922.081,66
fondo da confrontare	€ 929.006,13	€ 919.521,85	€ 921.693,95	€ 926.778,20	€ 36,92
 <b>taglio per limite di spesa riappropriato (nessun taglio se valore positivo)</b>	 <b>€ 298,10</b>	 <b>€ 2.559,81</b>	 <b>€ 357,71</b>	 <b>€ 36,92</b>	

UTILIZZO DELLE RISORSE

C. art. 17, C.C.N.L. 1.4.1999, art. 36 C.C.N.L. 22.01.2004

Art.17, co.2, lett. d) CCNL 1.4.99	Indennità di rischio	€ 7.500,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Art.17, co.2, lett. e) CCNL 1.4.99	Indennità di disagio	€ 2.500,00	1921,6	€ 2.000,00	€ 3.000,00	€ 2.000,00	€ 2.500,00	€ 0,00
Art.17, co.2, lett. d) CCNL 1.4.99	Indennità di maneggio valori	€ 2.000,00	1961,15	€ 2.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 0,00
Art.17, co.2, lett. f) CCNL 1.4.99	Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D (integro dall'art. 36 CCNL 22.1.04)	€ 20.000,00	16793,21	€ 17.190,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 0,00
Art.17, co.2, lett. i) CCNL 1.4.99	Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. B e C (archivio, URP, Protezione civile, così come integrato dall'art. 26 CCNL 22.1.04)	€ 1.200,00	1606,08	€ 1.200,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00
Art.33, co.4, lett. B) e c) CCNL 22.1.04	Indennità di comparto	€ 88.700,00	88678,00	€ 88.707,27	€ 88.500,00	€ 88.500,00	€ 88.500,00	€ 0,00
	FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 313.572,10	360750,00	€ 360.750,00	€ 360.750,00	€ 360.750,00	€ 360.750,00	€ 0,00
	RECUPERO ISPEZIONE MINISTERIALE\TAGLIO DL78	€ 55.849,06	58849,06	€ 55.849,06	€ 0,00	€ 0,00	€ 16.840,00	€ 16.840,00
Art.17, co.2, lett. g) CCNL 1.4.99	censimento agricoltura censimento popolazione recupero ICI Risorse variabili Incentivi progettazione Incentivi avvocatura	35112,00 7753,64 84182,00 83205,96	84000,00 40000,00 38000,00 200000,00 5000,00	0,00 31000,00 40000,00 200000,00 0,00	0,00 0,00 40000,00 200000,00 5100,00	0,00 0,00 60000,00 200000,00 10000,00	0,00 0,00 € 20.000,00 200000,00 € 4.900,00	0,00 0,00 € 0,00 € 0,00 € 4.900,00

||IT|| 770 FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2015



**COMUNE DI BISCEGLIE  
COLLEGIO DEI REVISORI**

**REPARTIZIONE AMMINISTRATIVA**  
in base alle "Norme"  
Per l'istruzione della direzione  
 Capo Servizio Affari Generali  
 Capo Servizio Affari Legislativi  
 Capo Servizio Giuridico Finanziario  
 Capo Servizio Controlli e I.P.R.

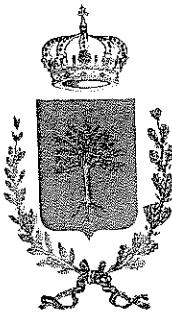
Prot. n° 25//2015

Al Sig. Sindaco  
Al Segretario Generale  
Al Dirigente della Rip. Amministrativa  
Al Dirigente della Rip. Economico-Finanziaria  
Al Nucleo di Valutazione

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

## **IL COLLEGIO DEI REVISORI**

- Vista la nota del 06/07/2015 prot. 432/sg a firma del Segretario Generale, dott. Lazzaro Francesco, quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, concernente la preintesa di accordo decentrato integrativo per l'utilizzo del “Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale” per l'anno 2015, sottoscritto in data 29/06/2015 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS., con la quale si richiede a questo Organo di Controllo il rilascio della certificazione di compatibilità dei costi;
  - Vista la relazione tecnico-illustrativa a corredo dello schema di composizione del fondo per le risorse decentrate anno 2015 allegata alla predetta nota;
  - Visto il D. Lgs. 267/2000 T.U.E.L., art. 239;
  - Visto lo statuto e il regolamento di contabilità dell'Ente;
  - Visto il bilancio di previsione per l'esercizio in corso
  - Vista la Determina della Ripartizione Amministrativa N. 332 del 07.07.2015 relativa alla costituzione del fondo trattamento accessorio personale non dirigenziale anno 2015- risorse certe stabili e continue e risorse eventuali e variabili;
  - 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
  - Richiamato il rispetto dell'art. 9, co. 4 del DI 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n° 122/2010, in materia di contenimento delle risorse anche di parte variabile.



**COMUNE DI BISCEGLIE  
COLLEGIO DEI REVISORI**

**considerato che**

-la legge di stabilità 2015 prevede che al fondo per la contrattazione decentrata del personale non si applica più il tetto previsto dal D.L. 78/2010 e che nel contempo i fondi dovranno consolidare le decurtazioni operate nel quadriennio 2011-2014;

-la preintesa di accordo decentrato integrativo per l'utilizzo del "Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale", per l'anno 2015, nel testo così come trasmesso, prevede una composizione sostanzialmente identica a quella dell'anno 2014, registrando un modesto incremento delle risorse stabili per il riassorbimento delle RIA delle unità cessate nel 2014 ;

che risultano stimate le risorse variabili ex art 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999 per Euro 50.000,00; risorse variabili ex art 15. comma 5 per Euro 120.000,00, nonchè risorse variabili ex art 15 comma 1 lett. k per Euro 282.000,00,ed infine parte delle economie relative all'anno precedente per Euro 13.304,72;

**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 ingeribili 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 24 Settembre 2015.

Il Collegio dei Revisori

Presidente Dr. Vincenzo Dell'Olio

Revisore Dr. Domenico Del Rosso

Revisore Dr. Giuseppe Di Luzio



**COMUNE DI BISCEGLIE**

*Provincia di Barletta Andria Trani*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO COMPARTO**

**Valenza giuridica 2015/2017  
Accordo economico 2015**



## MODULO 1

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

scheda 1.1

Data di sottoscrizione	14.10.2015
Periodo temporale di vigenza	Accordo giuridico 2015/2017 – accordo economico 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI, come di seguito composte: Porcelli Giuseppe, Minerva Maria Pia, Cosmai Domenico, Simone Francesco, Monopoli Angela, Storelli Raffaele, Mastrapasqua Giuseppe, Bruno Vincenzo, Binetti Michele. F.P. C.G.I.L.: Abbascià Giulia; C.I.S.L. F.P.: Misino Giovanni U.I.L. F.P.L.: Pierpaolo Sinigaglia C.S.A. Dipartimento Enti Locali: Catalano Mario – Iacobino Giovanni D.I.C.C.A.P. Todisco Carlo Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
Soggetti destinatari	Personale dipendente appartenente al comparto enti locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2015 b) conferma/variazione disciplina giuridica
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 del Collegio dei Revisori dei Conti in data 24.09.2015  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  È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: si quello 2013/2015, si è in fase di aggiornamento per il triennio 2015/2017  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: si unitamente al piano per la prevenzione della corruzione ex legge 190/2012.,



	<b>della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Sì</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si quella del 2013; per quella del 2014 si è in attesa della validazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni: nessuna</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 ha inteso aggiornare la disciplina giuridica risalente al 2010 per quanto già adeguata ai disposti normativi sanciti dal decreto legislativo 150/2009. L'accordo ha quindi disciplinato tutte le materie previste e demandate alla contrattazione decentrata dal legislatore e dal contratto nazionale, limitandosi a fissare criteri generali, nel pieno rispetto delle prerogative e dell'autonomia dei dirigenti.

A tale ultimo proposito, il contratto prevede l'assegnazione di budget di risorse a ciascun dirigente affinchè sia il medesimo a dispone in coerenza con il contratto nazionale e con quello decentrato, ma con ampi spazi di autonomia. Tale principio vale, in particolare, per il sistema delle indennità per il quale ogni dirigente individua i presupposti e dispone il riconoscimento agli aventi diritto entro i canoni contrattuali di riferimento.

L'accordo 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 miglioramento della performance dell'ente, legando le premialità al conseguimento dei risultati. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attesi, 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 4 fasce di merito secondo un sistema di media di valutazioni espresse dai dirigenti, con conseguente impossibilità di riconoscimenti uguali per tutti. Ai dipendenti collocati in prima fascia, troverà applicazione l'incentivazione premiale sino al 20% prevista dal d.l. 95/2012.



## 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:

L'assorbimento di risorse stabili con gli istituti fissi e ripetitivi delle p.e.o. e dell'indennità di comparto è pari al 60%, sicché residua un buon margine di manovra per l'impostazione di politiche di incentivazione. Tale margine è rafforzato da alcune risorse variabili con utilizzo non vincolato ed in particolare di quelle ex art.15, comma 2, e di quelle da economie dell'anno precedente. E' stato previsto il riconoscimento di nuove p.e.o., essendo venuto meno il blocco normativo, ma nie limiti delle risorse liberatesi per effetti di collocamenti a riposo e quindi senza incremento dello specifico fondo. Il riconoscimento è stato legato al sistema di misurazione della performance individuale, valorizzando il risultato conseguito, oltre che nell'anno di riferimento, anche nel quadriennio precedente; ciò permette di premiare coloro che hanno confermato per un periodo significativo le proprie capacità.

Le risorse variabili, al netto di quelle aventi una specifica fonte di provenienza esterna (es. € 30.000,00 da privati per attuazione programmi urbanistici complessi PIRP, PRU) ovvero espressa finalizzazione per legge o contratto (fondo progettazione € 200.000 – fondo avvocatura € 10.000, entrambi oggetto di nuova disciplina ai sensi del d.l. 90/2014), ammontano ad € 206.000,00, di cui: € 60.000 da recupero I.C.I.; € 34.000 da proventi dal codice della strada, € 10.000 da condono edilizio, € 2.000 da rimborsi per notifiche fatte ad enti terzi; € 50.000 ex art. 15, comma 2, € 50.000 ex art. 15 comma 5. Queste ultime risorse sono legate alla attuazione di specifici obiettivi da inserire nel piano delle performance 2015/20107.

Giova evidenziare che tra i progetti di attivazione o miglioramento di servizi, da finanziare ex art. 15, comma 5, vi rientra tutta l'attività di supporto agli organi di direzione politica.

Circa le modalità di impiego di tali risorse giova evidenziare come alla premialità individuale siano destinati circa € 120.000,00, in linea rispetto alle annualità pregresse. Tale scelta è coerente con un sistema di valutazione del personale legato al piano della performance ed in particolare ai risultati della performance organizzativa, sicché i riconoscimenti mirano ad incentivare l'effettivo apporto reso in termini di realizzazione degli obiettivi e di miglioramento della qualità dei servizi.

Il sistema delle indennità viene sostanzialmente confermato rispetto alla annualità 2014. La finalità è quella di esaltare le figure intermedie e di responsabilizzarne sempre di più su ruoli idonei a supportare l'azione dei dirigenti; a tale scopo si richiede una formale individuazione dei compiti assegnati ed una puntuale pesatura dei profili di responsabilità connessi.



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:

il c.c.d.i. 2015/2017 diviene unica fonte di disciplina e di riferimento per ogni materia rimessa alla contrattazione decentrata

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:

l'accordo 2015 conferma l'esperienza pregressa in materia di meritocrazia e premialità.

Il sistema di valutazione rimane impernato su un meccanismo di medie che impone ad ogni dirigente di selezionare il personale secondo quattro fasce di merito, L'accordo 2015 prevede, un perfezionamento delle schede per adeguare i fattori ed i parametri alle specificità dei profili delle categorie A e B che hanno fatto registrare tassi di concentrazione in terza e quarta fascia del tutto diverse rispetto alle categorie C e D. Per queste ultime categorie sarà rafforzato il legame tra valutazione individuale e performance raggiunta dall'articolazione organizzativa di appartenenza.

Dal 2015 il sistema sarà informatizzato e costituirà riferimento per l'assegnazione di nuove p.e.o.

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):

Il fondo per le p.e.o. è stato confermato nel valore già fissato nel 2010. Le uniche p.e.o. riconoscibili saranno quelle consentite dalle disponibilità createsi nel fondo per effetto del collocamento a riposo del personale. Allo scopo si è tenuto conto delle risorse accumulate nel periodo 2011/2014 di blocco delle procedure, prevedendo una procedura riservata in favor di coloro che avevano maturato i requisiti alla data di avvio del blocco. I riconoscimenti sono legati al sistema di valutazione e richiedono il collocamenti in prima fascia, ma anche una valutazione positiva nel quadriennio precedente, con priorità per coloro che sono sempre stati classificati in prima fascia. Le procedure assumono carattere fortemente selettivo.

**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.



Anche nel 2015/2017 assumerà rilievo anche il collegamento con il piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa.

Si è già detto che le risorse ex art. 15 comma 5, sono collegabili a progetti attuativi di specifici obiettivi discendenti dal piano delle performance.

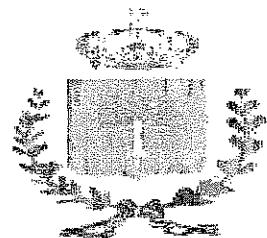
**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

nessuna

Bisceglie, lì

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Presidente Delegazione di Parte Pubblica  
Dott. Lazzaro Francesco Angelo**

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



**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**parte economica relativa all'annualità 2015**

**MODULO 1 - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

- determinazione del Dirigente Ripartizione Amministrativa: n. 332 del 07.07.2015 con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2015

**Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità****a) Risorse storiche consolidate:**

- unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 – c.2 – CCNL 22/01/04)	€ 557.041,27
	<i>Totale a)</i> € 557.041,27

**b) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:**

- 0,62% monte salari 2001 (art. 32 – c.1 – CCNL 22/01/04)	€ 28.875,12
- 0,50% monte salari 2001 (art. 32 – c.2 – CCNL 22/01/04)	€ 23.286,39
- 0,5% monte salari 2003 (art. 4 – c.1 – CCNL 09/05/06)	€ 26.336,17
- 0,60% monte salari 2005 (art. 8 . c. 1 e 2 – CCNL 11/04/08)	€ 29.682,02
	<i>Totale b)</i> € 108.179,70

**c) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:**

- risparmi spesa per trattamenti economici riassorbiti (art. 2 - c. 3 - D.Lgs. 165/01)	€ -
- incremento valori posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 9/05/06 e 2 CCNL 31/07/09)	€ -
- incrementi stabili dotazione organica o servizi (art. 15 – c. 5 – CCNL 01/04/99)	€ 3.743,98
- retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam al personale comunque cessato dal servizio - dal 01/01/00 (art. 4 - c.2 - CCNL 05/10/01)	€ 67.676,41
- altre risorse fisse con carattere di continuità (specifiche professionalità)	€ 9.314,56
	<i>Totale c)</i> € 80.734,95

**Totale Risorse Stabili**

€ 745.955,92

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

- introiti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione; convenzioni con soggetti pubblici e privati; contributi dell'utenza (art. 4-c.4- CCNL 5/10/01)	€ -
- risparmi di gestione (art. 43 - c. 5 - L. 27/12/97, n. 449)	€ -
- quote per la progettazione (art. 92 D. Lgs. 12/04/2006, n. 163)	€ 200.000,00
- quota recupero evasione ICI (art.3 - c. 57 - L.23/12/1996, n. 662 e art. 59 - c.1 - lett. p) D. Lgs. 15/12/1997, n. 446)	€ 60.000,00
- specifiche disposizioni di legge (art. 15 – c.1 – lett. k) CCNL 01/04/99)	€ -
- risparmi da straordinari accertati a consuntivo(art.15-c.1-lett.m) CCNL 1/4/99)	€ -
- compensi favore avvocato derivanti da condanna alle spese controparte	€ 10.000,00
- ampliamento servizi e/o nuove attività (art. 15 - c. 5 - CCNL 1/4/1999 compreso proventi c.d.s.J30)	€ 90.000,00
- integrazione 1,2%, monte salari 1997 (art. 15 - c. 2 - CCNL 1/4/1999)	€ 50.000,00
- - piani di razionalizzazione spesa - art. 16 d.l. 98/2011	€ -
- quota parte rimborso spese notifiche atti amm.ne fin. (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ 2.000,00
- altre risorse variabili (censimento, condono edilizio, PIRP)	€ 40.000,00
	<i>Totale Risorse Variabili</i> € 452.000,00

c.c.d.i. 2015 personale comparto comune di bisceglie

- somme non utilizzate fondo anno precedente	€	17.229,98
--	---	-----------

**Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

- decurtazione fondo parte fissa limite 2010	€	-
- decurtazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale	€	-
- altre decurtazioni del fondo parte fissa	€	-

<i>Totale decurtazioni parte fissa</i>	€	-
--	---	---

- decurtazione fondo parte variabile limite 2010	€	-
- decurtazione fondo parte variabile riduzione proporzionale personale	€	-
- altre decurtazioni del fondo parte variabile	€	-

<i>Totale decurtazioni parte variabile</i>	€	-
--	---	---

<b>Totale decurtazioni</b>	€	-
----------------------------	---	---

le decurtazioni sono state iscritte tra le uscite

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

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	745.955,92
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€	-
= totale risorse stabili	€	745.955,92
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€	469.229,98
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili	€	-
= totale risorse variabili	€	469.229,98
c) totale fondo sottoposto a certificazione	€	1.215.185,90

(totale risorse stabili + totale risorse variabili)

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

**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**

- indennità di comparto quota a carico fondo	€ 88.500,00
- progressioni orizzontali storiche	€ 360.750,00
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professional.	€ -
- produttività/performance collettiva	€ -
- produttività/performance individuale	€ -
- altri istituti non compresi fra i precedenti (ind. Ex VIII q.f.)	€ 5.100,24

*Totale destinazioni non contrattate*

€ 454.350,24

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

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ -
posizioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)	€ 65.000,00
- indennità di responsabilità/professional. contrattate nell'anno	€ 33.000,00
- indennità turno, rischio, disaggio, ecc. contrattate nell'anno	€ 124.000,00
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€ 90.000,00
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€ 119.995,66

altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno (risorse variabili con vincolo destinazione)

€ 312.000,00

*Totale destinazioni contrattate nell'anno*

€ 743.995,66

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

- risorse ancora da contrattare	taglio strutturale d.l.78/2010	€ 16.840,00
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)		€ -
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>		€ 16.840,00

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

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 454.350,24
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 743.995,66
c) totale Sezione III – Mod. II	€ 16.840,00
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 1.215.185,90

**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**

gli impegni corrispondono alle risorse; in particolare le risorse stabili finanziano gli istituti ripetitivi, quelle variabili gli istituti privi di tale caratteristica. Tra gli impegni è stato allocato il taglio strutturale ex art. 9 co.,a 2bis d.l.78\2010. Tale taglio è stato quantificato come sommatoria dei tagli 2011/2014 in attesa di più precise indicazioni

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

	ANNO 2014	ANNO 2015
a) risorse storiche consolidate:	€ 557.041,27	€ 557.041,27
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ 108.179,70	€ 108.179,70
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 76.107,23	€ 80.734,95
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa) erita tra le voci di impie	€ -	€ 16.840,00
<b>Totali risorse stabili</b>	<b>€ 741.328,20</b>	<b>€ 729.115,92</b>
a) risorse variabili	€ 415.550,00	€ 452.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ 0,00	€ 17.229,98
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
<b>Totali risorse variabili</b>	<b>€ 415.550,00</b>	<b>€ 469.229,98</b>
<b>Totali generale risorse</b>	<b>€ 1.156.878,20</b>	<b>€ 1.198.345,90</b>

**MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ 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 programmatica della gestione**

la costituzione del fondo e la definizione dell'accordo, ormai da alcuni anni, è assicurata con assoluta tempestività e comunque ben prima della 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. È 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 varibili in gran parte legate a specifiche previsioni di legge ed alimentate da introiti esterni. Ai fini dell'inserimento di risorse varibili ex art.15, comma 2, è stata richiesta certificazione al nucleo di valutazione ed è condizione per la disponibilità delle stesse. 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 trattamenti accessori contrattati.

**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 continua monitoraggio e verificato sia in corso d'esercizio sia prima del termine dello stesso; in particolare le risorse varibili 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 varibili sono soggette a preventive certificazioni 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.