



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

**STIPULA ACCORDO ANNUALE INTEGRATIVO DECENTRATO SUI CRITERI DI UTILIZZO
DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE
COMPARTO PER L'ANNO 2019**

L'anno 2020 del giorno 12 del mese di maggio nella Sala Consiliare sita al 2° piano del Palazzo di
Città in Via Trento, 8 - 76011 - Bisceglie,

TRA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA la persona di:

- Segretario Generale del Comune di Bisceglie - Dott.ssa Rosa Arrivabene;
- Dirigente della Ripartizione Finanziaria e ad interim della Ripartizione Amministrativa, del
Comune di Bisceglie, Dott. Angelo Pedone;

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, costituita da:

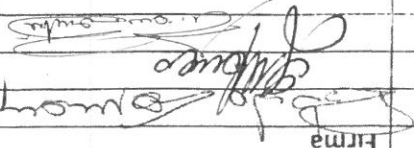
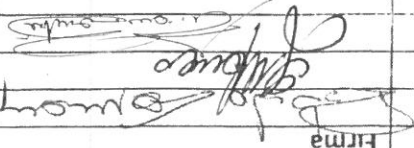
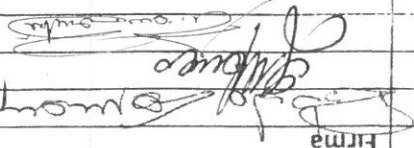
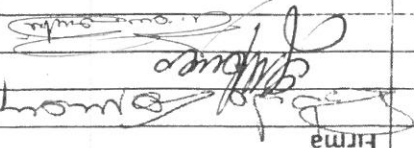
RSU del Comune di Bisceglie:

Componente	Firma
Porcelli Giuseppe	
Minerva Maria Pia	
Martellotta Angelo	
Pasquale Stefano	
Pansini Arturo Nicola	
Simone Francesco	
Storelli Raffaele	
Iacubino Giovanni	

Bruno Vincenzo

Organizzazione Sindacali Territoriali, presenti, come da richiesta in modalità di videoconferenza,

come di seguito rappresentate:

Organizzazione Sindacale	Rappresentante	Firma
FP CGIL BAT	Roberto Cannone	
CISL F.P..BARI	Manco Guido	
U.I.L. F.P.L.	Antonello Rarnahà	
C.S.A. - Regione Regioni	Zonno Sebastiano	
ed Autonomie Locali		

Le parti:

Vista la preintesa sottoscritta in data 30/12/2019;

Visti i CCNL del personale non dirigente per ultimo il CCNL 21 maggio 2018;

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei Conti ai sensi e per gli effetti dell'art.40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché art. 8, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, giusto verbale n.9 del 25/02/2020, accusato al Protocollo Generale in pari data al n. 7952;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 05 maggio 2020 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Sottoscrivono l'accordo per l'utilizzo del Fondo per il Trattamento Accessorio del personale non Dirigente per l'anno 2019 come di seguito:

Art. 1

Efficacia e campo di applicazione

Il presente accordo avrà efficacia dalla data di sottoscrizione e disciplina i criteri di utilizzo del Fondo per l'anno 2019.

Costituzione del Fondo e definizione delle risorse disponibili

Si prende atto che il Fondo salario Accessorio 2019 è stato costituito, in ossequio all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, con determinazioni dirigenziali n. 267 del 26/09/2019 e n. 358 del 19/12/2019, acquisendo il relativo parere dei Revisori dei Conti dell'Ente, attestante la compatibilità alle risultanze del Bilancio dell'Ente e la conformità alle norme contrattuali e di legge, giusto verbal n. 28/2019 del 08/10/2019 e n. 46/2019 del 23/12/2019, accusati al protocollo Generale dell'Ente rispettivamente in data 08/10/2019 al n. 43494 e in data 23/12/2019 al n. 56553.

Pertanto il Fondo risulta così costituito:

COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2019

Allegato alle Determinazioni di Costituzione del fondo

FONDO DI PARTE STABILE			
RISORSE SOGGETTE AL LIMITE			
Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	A decorrere dall'anno 2019, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle prestazioni economiche e le risorse che hanno fruttato le quote di indennità al comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	€ 731.750,75
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, escluso la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alto professionalità".	Risorse per le alte professionalità non utilizzate	€
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni in pensione non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.	Risorse assegnate al personale cessato l'anno precedente	€ 6.346,73
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Risorse rioscoribili ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.	Trattamenti economici più favorevoli prima del CCNL	€

Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018 Gli importi necessari a sostenere o regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, fermo restando la copacità di spesa o carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017		Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni €	
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018 Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corrispondenza dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare	Riduzione stabile del fondo del lavoro straordinario dall'anno 2019 €		
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018 Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica €		
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2017 Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	Riduzione delle risorse stanziare nel 2017 per la Posizioni Organizzative negli Enti con la dirigenza € 65.000,00		
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018 Gli importi necessari a sostenere o regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, fermo restando la copacità di spesa o carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017	Riduzione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni €		

FONDO DI PARTE Variabile			
FONDO SOGGETTO AL LIMITE			
Norma di riferimento	Descrizione	Riferimenti	Somma
Art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004 come integrato dall'art. 67 comma 1	Incremento delle risorse stabili del fondo del salario accessorio pari a 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dimessa, ed è destinata al finanziamento delle risorse stabili dell'anno 2001 (professionalità)	Risorse accantonate relative alle ali professionali qualora non utilizzate	-

RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
Art. 6-bis D.lgs. 165/2001	In caso di esternalizzazione dei servizi le amministrazioni interessate provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione del fondo della contrattazione in misura corrispondente, fermo restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale	TOTALE FONDO DI PARTE STABILE SOGGETTE AL LIMITE	€ 673.097,48
		TOTALE FONDO DI PARTE STABILE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 26.152,99
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Incremento di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (n. 183) a valore dall'anno 2019 (importo non soggetto al limite)		€ 15.225,60
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo o occorrono solo medesimo dato (importo non soggetto al limite)	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 10.927,39
TOTALE FONDO DI PARTE STABILE			€ 699.250,47

Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti dall'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali	€	
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	Risparmi conseguiti in virtù dell'art. 15, comma 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 28.2.2001	Risparmi di gestione	€	-
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 3, C. 57, L. 662/1996, Art. 59, C. 1, lett. P), D.Lgs. 446/1997	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Recupero evasione ICI	€	90.000,00
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Importi uno tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), collocati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai rotoli di tredicesimo mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	RIA del personale cessato	€	2.707,91
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Risparmi accreditati o consuntivo derivanti dalla applicazione dello disciplina straordinaria di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999	Risparmi straordinario anno precedente	€	
Art. 67 comma 2 lett. f) CCNL 21.5.2018	Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati	Risorse messi notificatori	€	2.000,00
Art. 67 comma 2 lett. k) CCNL 21.5.2018	Integrazioni alla componente variabile del fondo - o seguito del trasferimento di personale di cui al comma 2 lett. c) ed a fronte della corrispondente riduzione in valore della componente variabile dei fondi - o limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri del trattamento accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura o regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al titolo comma 2 lett. a)	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso	€	

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	Risparmi anno precedente	€
Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla diligenza.	Integrazione 1,2% MS 1997	€ 40.000,00
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica anno in corso	€
Art. 67 comma 5 lett. c) CCNL 21.5.2018	Gli enti possono stanziare doppie risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche in mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione al fine di sostenere i costi dei servizi erogati	Integrazione delle risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG	€
Art. 56-quater comma 1 lett. c) CCNL 21.5.2018	Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	Progetti di vigilanza	€ 34.000,00
TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE			€ 168.707,91
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti accessori in favore del personale, da attribuirsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Incentivi funzioni tecniche	€ 50.000,00
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 9 comma 6 D.L. 90/2014	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti accessori in favore del personale, da attribuirsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Compensi professionali avvocatura	€ 39.500,00

Il Fondo, con specifico riferimento alla parte stabile è stato decurtato delle somme che risultano già impegnate agli appositi capitoli, relativi agli emolumenti in favore del personale comunale, del bilancio 2019, per € 318.316,99, oltre

Determinazione delle risorse di parte stabile destinate alla contrattazione

Art. 3

ALTERE VOCI CHE RIENTRANO NEL LIMITE DEL FONDO		TITALE DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019	
Norma di riferimento	Nota	Indennità di posizione delle posizioni organizzative	Indennità di risultato delle posizioni organizzative
Art. 10 CCNL 31.3.1999	Indennità di posizione delle posizioni organizzative	€ 55.000,00	€ 10.000,00
Art. 10 CCNL 31.3.1999	Indennità di risultato delle posizioni organizzative	€	€
Art. 41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001 Segretari Comunali	Maggiorazione dell'indennità di posizione dei segretari comunali	€	€
TOTALE VOCI FUORI DAL FONDO ANNO 2019		€ 65.000,00	
TOTALE DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019		€ 1.034.393,85	

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019	€ 969.393,85
--	--------------

RIDUZIONI	
Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	« decorrenza dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 153, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 »
Riduzione del tetto complessivo delle risorse	€

TITALE FONDO DI PARTE VARIABILE	
Art. 57 comma 2 lett. c) e Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge
€ 11.935,47	Risorse ISTAT
€ 101.435,47	LIMITE
€ 270.143,38	TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE

oneri e IRAP a carico dell'Ente, relative a voci aventi carattere obbligatorio e finanziate per contratto da risorse certe, stabili e continue, come di seguito dettagliato:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.69, co.1, CCNL 2016-2018)	85.027,20
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	229.415,91
INDENNITÀ EX VIII* NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)	3.873,88
TOTALE	318.316,99

Pertanto alla luce di quanto suddetto la parte stabile al netto dei suddetti istituti è pari ad € 380.933,48 di cui € 126.369,09 quale differenziale tra il Fondo PEO storicizzato e le PEO calcolate per l'anno 2019 resterà vincolato a Bilancio al Capitolo 445 in ossequio all'accordo tra le parti siglato in Prefettura in data 26/8/2019.

Art. 4

Accordo sull'utilizzo

Le parti stabiliscono di utilizzare le risorse disponibili, come definite ai precedenti artt. 1 e 2 del presente accordo, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, come da seguente prospetto:

UTILIZZO FONDO SALUTE E BENESSERE (art. 69, co. 1, CCNL 2016-2018)	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (Al netto delle PEO 2018 storicizzate, Indennità di comparto e indennità ex VIII art. 1)	380.933,48
Risorse di parte stabile vincolate in	126.369,09
Indennità Turnazione	74.000,00
Reperibilità P.M.	23.700,00
Reperibilità Stato Civile	1.340,00
Reperibilità UTC	14.960,00
Reperibilità Area di Staff	2.000,00

TOTALE UTILIZZO RISORSE CERTE STABILI	242.369,09
Avanzo di parte Stabile	138.564,37
Risorse Variabili	270.143,38
Avanzo Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	138.564,37
Totale risorse da ripartire	408.707,75
Performance Individuale	181.272,28
Progetto Autofinanziato ICI	90.000,00
Compensi Incentivi Istat	11.935,47
Progetto Potenziamento Servizio P.M.	30.000,00
Progetto P.M. Educazione Stradale	4.000,00
Incentivi Notifiche	2.000,00
Incentivi Avvocatura	39.500,00
Incentivi Tecnici	50.000,00
Totale utilizzo economie di parte stabili e risorse variabili	408.707,75

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le parti, convergono altresì, di destinare ogni qualivoglia economia riveniente dal pagamento delle indennità fisse e ricorrenti, nonché le risorse di parte stabile vincolate in ossequio dell'accordo tra le parti del 26/08/2019, alla performance individuale e collettiva.

Art.5

Performance Individuale e Collettiva

Le parti, in ossequio all'art.69 del CCNI Comparto Enti Locali 21/5/2018, concordano che il premio relativo alla Performance Individuale e Collettiva sarà attribuito utilizzando il sistema di valutazione vigente nell'Ente, e con i criteri di seguito specificati:

a) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 80 per la B1 è pari a 85 per la B3 giuridico è pari a 90, per la C è pari a 115 e per la D è pari a 135.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione di un anno partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti (adempimenti):

- a. congedo ordinario;
- b. festività sopresse, Santo Patrono;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattie, con esclusiva dipendenza da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- e. Assenze per donazione di sangue, reddito di cura;
- f. assenze relative a patologie (malattie debilitanti, interventi salvatari);
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenza;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. i permessi di cui alla legge 104/92

4. Nel conteggio delle assenze i permessi di cui alla legge 104/92, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

6. La quota di premio verrà calcolata, suddivisa per categoria, e successivamente ripartita tra gli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 secondo la formula di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) (performance individuale).

b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Ripartizione purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione del servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, la presenza in servizio come specificato nell'art. 13, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 80 per la B1 e pari a 85 per la B3 giuridico è pari a 90, per la C è pari a 125 e per la D è pari a 135.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

5. Le risorse annualmente destinate alla performance individuale saranno assegnate ad ogni Ripartizione secondo la seguente formula:

Calcolo quota teorica da assegnare ad ogni Ripartizione per dipendente tenendo conto della categoria

A

F = Fondo da ripartire

B

6. Al 10% con arrotondamento all'unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria e di ogni Ripartizione, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che si collocano in Prima Fascia di merito va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

7. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato in prima fascia.

8. L'effettiva ammontare del premio da ripartire sarà il risultato del conto di quanto previsto dal successivo punto lett. c).

9. Il Fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene attribuito, per "partenza", ad ogni dipendente, tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze come specificato all'art. 13, con la seguente formula:

Calcolo quota individuale

[Handwritten signatures and initials]

Quota teorica rapportata alla categoria x Zp /100

F = Fondo da ripartire

Zp = sommatoria punteggi scheda di valutazione

10. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata una procedura di conciliazione al fine della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Segretario Generale, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, Segretario Generale convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informare, per iscritto, il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

c) Sistemi di bilanciamento tra premi individuali e partecipati compensi

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

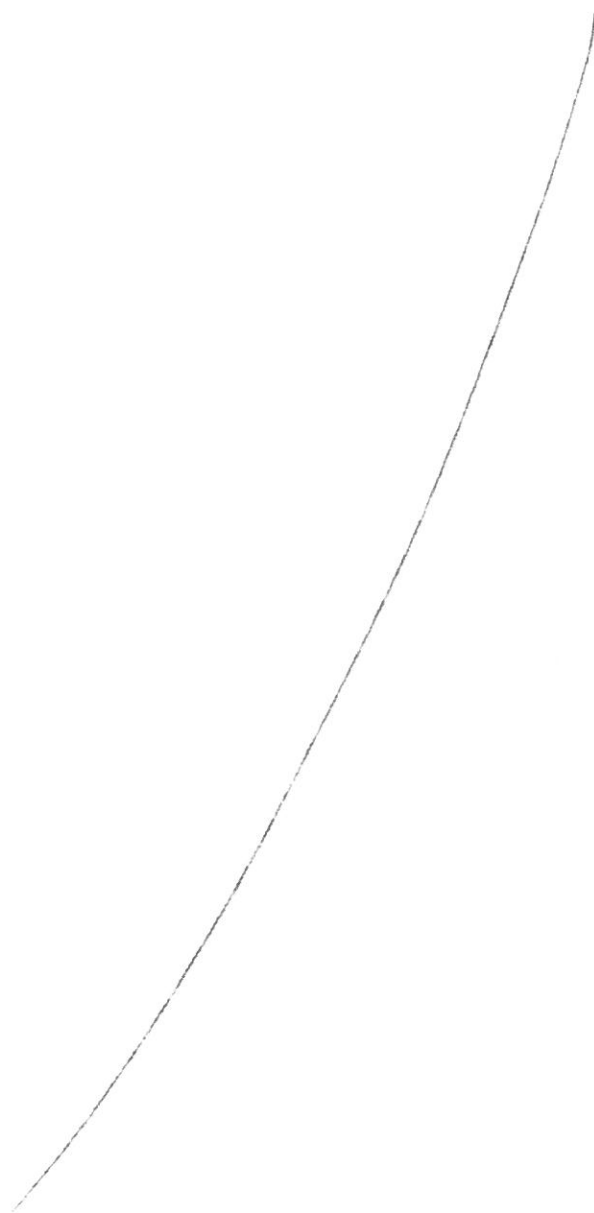
2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione a valore sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per fragili calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

Importo Incentivi		Soglia premiale - Riduzione
Da	Ad	
0	4.001,00	0%
4.001,00	8.001,00	20%
8.001,00	12.001,00	30%
12.001,00	16.001,00	40%
Oltre	16.001,00	Utilizzare 50% di detrazione sulla quota parte di produttività per ogni 1.000,00 euro

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore al 80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante).

4. Potranno essere annualmente definiti i concorrenti da cui le parti prelevano i casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla situazione di specifici piani operativi di rilevanza strategica per l'Ente.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente accordo avranno identica destinazione a vantaggio dei restanti dipendenti.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
 INTEGRATIVO ANNO 2019 (STRALCIO) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER ACQUISIZIONE
 DELLE CERTIFICAZIONI DI CUI AGLI ARTT. 40 E 40 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001.
 (Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25, nonché degli
 aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del
 contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della
 legge.

Preintesa 30/12/2019	Data di sottoscrizione
Contratto 12/05/2020	Periodo temporale di vigenza
Anno 2019	

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Rosa Arrivabene – Segretario Generale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL CSA Regioni e Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL <u>RSU del Comune di Bisceglie:</u> Porcelli Giuseppe Martellotta Angelo Minerva Maria Pia Pasquale Stefano Pansini Arturo Nicola Simone Francesco Maria Iacubino Giovanni Storelli Raffaele Bruno Vincenzo	Composizione della delegazione trattante
---	---

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili e definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

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

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del CCNL 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;

2. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2018 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2018;

3. *Indennità ex VIII qualifica funzionale*:

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 85.027,20
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 229.415,91
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018)	€ 3.873,88
TOTALE	€ 318.316,99

Sezione I - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Articolo 1: Efficacia.

Articolo 2: Costituzione del Fondo e definizione delle risorse disponibili.

Articolo 3: Determinazione delle risorse di parte stabile destinate alla contrattazione.

Articolo 4: Accordo sull'utilizzo.

Articolo 5: Performance Individuale e Collettiva.

Malgrado una intensa attività di relazioni sindacali improntata all'individuazione di percorsi condivisi tesi alla stipula del nuovo Contratto Decentrato Integrativo le parti hanno convenuto di definire l'utilizzo delle risorse decenerate anno 2019 rimandando al 2020 la stipula definitiva del nuovo CCDI.

L'accordo prevede la sola corresponsione dell'indennità di reperibilità e dell'indennità di turnazione, demandando la individuazione dei presupposti e la conseguente individuazione dei beneficiari al Dirigente responsabile del servizio, destinando la restante parte delle risorse stabili e delle risorse di parte variabile alla performance.

Relativamente alle risorse destinate alla produttività si è inteso coinvolgere tutto il personale in un percorso virtuoso di miglioramento della performance dell'Ente, legando la produttività al conseguimento dei risultati con un meccanismo di selettività e meritocrazia. Allo scopo sono stati individuati criteri e meccanismi tesi alla premialità di un ristretto numero di dipendenti. Resta confermato anche per l'anno 2019 il sistema di valutazione in essere nell'Ente.

Sezione II - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività (art. 68, comma 2, lett. A del CCNL 21/5/2018)	€ 181.272,30
Art. 17, comma 2, lett. d)– Indennità di turno, Reperibilità (art. 23 e 24 del CCNL 21/5/2018)	€ 116.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21/5/2018) (progettazione, avvocatura, ecc.)	€ 191.435,47
Somme destinate alla performance accantonate	€ 126.369,09
Somme destinate al potenziamento Servizio polizia Locale ex art.208 CDS (ex art. 15, comma V)	€ 30.000,00
Somme destinate al Progetto " Educazione Stradale" Polizia Locale ex art.208 CDS (ex art. 15, comma V – art.67, comma 3 lett.c.)	€ 4.000,00
Somme destinate all'incentivo servizio Notifiche	€ 2.000,00
TOTALE	€ 651.076,86

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** gli importi indicati sono "lordo dipendente".

L'assorbimento di risorse stabili con gli istituti fissi e ripetitivi quali PEO, indennità di comparto e indennità ex VIII qualifica funzionale è pari al 50% circa, sicché residua un buon margine di manovra per l'impostazione di politiche di incentivazione. Tale margine è rafforzato da alcune risorse variabili con utilizzo vincolato in particolare di quelle ex art.67, comma IV, del CCNL 21/5/2018 (già ex art.15 comma 2, CCNL 01/04/1999) pari ad € 40.000,00. Le altre risorse variabili hanno espressa provenienza esterna ovvero specifica finalizzazione per legge o per contratto e a tal fine sono state destinate (Fondo progettazione € 50.000,00, incentivi relativi al recupero ICI € 90.000,00, Fondo Avvocatura € 39.500,00, Proventi da Codice della Strada ex art.208 € 34.000,00, rimborso per notifiche fatte per conto di Enti terzi € 2.000,00, € 11.935,47 per prestazioni effettuate per conto dell'ISTAT. Infine vengono destinati complessivi € 307.641,39 di cui 126.369,09 vincolati all'esito positivo della verifica in corso sul Fondo PEO storicizzato, alla Performance Individuale ed organizzativa.

All'uopo le parti hanno inteso definire i seguenti criteri:

In ossequio all'art.69 del CCNL Comparto Enti Locali 21/5/2018, concordano che il premio relativo alla Performance Individuale e Collettiva sarà attribuito utilizzando il sistema di valutazione vigente nell'Ente, e con i criteri di seguito specificati:

a) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 80 per la B1 è pari a 85 per la B3 giuridico è pari a 90, per la C è pari a 115 e per la D è pari a 135.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. festività sopresse, Santo Patrono;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- e. Assenze per donazione di sangue, midollo osseo;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. i permessi di cui alla legge 104/92.

4. Nel conteggio delle assenze i permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 secondo la formula di cui al seguente punto b) (Performance individuale).

b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Ripartizione purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, la presenza in servizio come specificato nell'art. 13, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 80 per la B1 è pari a 85 per la B3 giuridico è pari a 90, per la C è pari a 115 e per la D è pari a 135.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

5. Le risorse annualmente destinate alla performance individuale saranno assegnate ad ogni Ripartizione secondo la seguente formula:

Calcolo quota teorica da assegnare ad ogni Ripartizione per dipendente tenendo conto della categoria

A

F/ numero dei dipendenti (esclusi titolari PO)

F = Fondo da ripartire

B

Quota teorica x Parametro /100

6. Al 10% con arrotondamento all'unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria e di ogni Ripartizione, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che si collocano in Prima Fascia di merito va riconosciuta una maggioranza del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

a) non aver percepito la maggioranza del premio l'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

7. Detta maggioranza deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato in prima fascia.

8. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto dal successivo punto lett. c) .

9. Il Fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene attribuito, per Ripartizione, ad ogni dipendente, tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze come specificato all'art.13, con la seguente formula:

Calcolo quota individuale

Quota teorica rapportata alla categoria x Zp /100

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi scheda di valutazione

10. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Segretario Generale, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, Segretario Generale convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informare, per iscritto, il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

c) Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valore sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

Importo incentivi		Performance - Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
4.001,00	6.000,00	20%
6.001,00	8.000,00	30%
8.001,00	10.000,00	40%
Oltre	10.001,00	Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di produttività per ogni 1.000,00 euro

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore al 80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante).

4. Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi di rilevanza strategica per l'Ente.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo avranno identica destinazione a vantaggio dei restanti dipendenti.

Sezione III - Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Sezione IV - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

L'accordo 2019 conferma l'esperienza pregressa in materia di premialità e meritocrazia e non interviene sul sistema di valutazione già in uso. Il sistema di valutazione rimane imperniato su un meccanismo di medie che impone ad ogni dirigente di selezionare il personale secondo quattro fasce di merito. In particolare, si evidenzia che gli obiettivi/progetti richiamati, in particolare il potenziamento del Servizio

Polizia Locale ex art.208 CDS sarà liquidato dal competente Dirigente in ossequio ai suddetti presupposti e in ossequio ai vincoli di legge e contratto.

Sezione V - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

I criteri e la metodologia selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, si rinviano alla stipula del nuovo CCDI. Si specifica che per l'anno 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Sezione VI - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla destinazione delle risorse finalizzate a remunerare la performance ed il merito del personale, si attende il raggiungimento degli obiettivi di gruppo rilevanti per l'amministrazione. In questo senso, lo stanziamento delle risorse in sede contrattuale è coerente con specifiche direttive emanate nel corso dell'anno 2019 dall'Amministrazione Comunale, con gli indirizzi espressi dal Nucleo di valutazione e con il PEG.

La destinazione delle risorse finalizzate a remunerare indennità di carattere organizzativo (turno, reperibilità) è finalizzata alla realizzazione delle attività istituzionali del Comune.

Sezione VII - Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Per quanto concerne le disposizioni del CCNL 21.5.2018 che stabiliscono che la loro applicazione decorra dal primo CCDI successivo, si fa presente che le parti, hanno inteso quale primo CCDI successivo il CCDI in fase di definizione che sarà definito nel 2020 e non il CCDI stralcio (che, invece, affronta limitate materie). Per detta ragione, i riferimenti contrattuali possono richiamare disposizioni contrattuali antecedenti al CCNL 21.5.2018.

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza, con possibili integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 – Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determinazioni dirigenziali n. 267 del 26/09/2019 e n. 358 del 19/12/2019, acquisendo il relativo parere di questo Collegio, attestante la compatibilità alle risultanze del Bilancio dell'Ente e la conformità alle norme contrattuali e di legge, giusto verbali n. 28/2019 del 08/10/2019 e n. 46/2019 del 23/12/2019, accusati al protocollo generale dell'Ente rispettivamente in data 08/10/2019 al n. 43494 e in data 23/12/2019 al n. 56553, è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2019 in complessivi **€ 969.393,85** a tale importo si potrebbero aggiungere risorse provenienti dall'esercizio precedente, relativo ad istituti contrattuali non pienamente utilizzati, quest'ultime risorse ad oggi non sono quantificabili poiché l'accordo 2018 sull'utilizzo del Fondo salario accessorio 2018 non è stato definito.

III.1.1 – Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a. - Risorse storiche consolidate

Importo unico consolidato anno 2017: € 731.750,75 (Importo al netto delle decurtazioni storicizzate ex art.9, comma 2 bis del D.L. n.78/2010, convertito con Legge 122/2010 e ss.mm.ii.) .

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non

siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi":

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 731.750,75
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (art.67 CCNL 2016-2018)	- € 65.000,00
TOTALE	€ 666.750,75

b. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) – a valere nel fondo dell'anno 2019	€ 15.225,60
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) – parte rivalutata per l'anno 2019	€ 10.927,39
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 6.346,73
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUP1 (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F) – solo per le Regioni	€
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€
TOTALE	€ 699.250,47

III.1.2 – Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra risorse soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette ai limiti

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018 Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992.	€ 90.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) - rese in via ordinaria	€
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	€ 2.707,91
INTEGRAZIONE FINO AL 1,2% - (ART.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 40.000,00
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 2.000,00
Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (Art.56 quater, comma 1 lett.C).	€ 34.000,00

unità – art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 2016 – 2018;
 + € 15.225,60 (Quota di € 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015 pari a n. 183
 delle risorse destinate alle Posizioni Organizzative pari ad € 65.000,00;

€ 666.750,75 (Risorse Stabili Anno 2017 al netto delle decurtazioni storizzate pari ad € 17.412,21 e
 quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 699.250,47 ottenuto dalla somma dei valori seguenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato
 sezioni precedenti:

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle

III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono
 l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza
 dell'avvenuto rispetto. Per l'anno 2019 non si è proceduto ad alcuna decurtazione avendo rispettato il
 limite di finanza pubblica all'art.23, comma 2, del D.Lgs.75/2017.

III.1.3 – Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

TOTALE	€ 101.435,47
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€
Incentivi tributari – Art.1, comma 1091, legge n.145/2018	€
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.I. lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	€
Risorse derivanti da particolari disposizioni di legge. (Art.67, comma 2, lett.c) e Art. 70 ter CCNL 2016 – 2018. Risorse ISTAT	€ 11.935,47
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€ 39.500,00
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 50.000,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016- 2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€

Risorse variabili non soggette ai limiti

TOTALE	€ 168.707,91
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	€
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216- 2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€

+ € 10.927,39 Differenziale Posizioni di Sviluppo (Art.67, Comma 2 lett. b) – parte rivalutata per l'anno 2019);

+ € 6.346,73 (RIA e Assegni ad personam relativo a personale cessato nell'anno 2018 – Art. 67, Comma 2 lett. c));

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 270.143,38 ottenuto dalla somma dei seguenti valori:

risorse soggette a limitazioni pari ad € 168.707,91;

+ risorse non soggette a limitazioni pari ad € 101.435,47.

Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 969.393,85, comportano risorse iscritte nel Bilancio 2019 pari ad € 969.393,85.

Confronto con i corrispondenti Fondi certificati anni 2016, 2017 e 2018 :

Anno	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
Risorse storiche consolidate	557.041,27	557.041,27	0	0
Incrementi quantificati CCNL	108.179,70	108.179,70	0	0
Altri incrementi con carattere di stabilità	81.726,18	83.941,99	0	0
Totale risorse stabili e importo unico consolidato 2018	746.947,15	749.162,96	749.162,96	749.162,96
Incremento differenziale PEO CCNL 21/5/2018			10.118,40	10.927,39
Quota di € 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015 pari a n. 183 unità – art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 2016 – 2018;				15.225,60
RIA e Assegni ad Personam personale cessato anno precedente			782,47	6.346,73
Totale risorse stabili	746.947,15	749.162,96	760.063,83	781.662,68
Risorse variabili	292.000,00	292.000,00	289.056,00	270.143,38
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	25.379,21	23.840,98	9.307,00	
Totale complessivo Risorse	1.064.326,36	1.066.503,94	1.058.426,83	1.051.806,06
Decurtazioni Fondo	28.282,42	17.412,21	17.412,21	17.412,21
Risorse Disponibili al lordo Fondo P.O.	1.049.091,73	1.049.091,73	1.041.014,62	1.034.393,85
Fondo Posizioni Organizzative e Alta Professionalità	- 65.000,00	- 65.000,00	-65.000,00	- 65.000,00
Totale	984.091,73	984.091,73	976.014,62	969.393,85

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

III.2.1 – Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministratore delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommate alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

4. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del CCNL 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;

5. *Progressioni orizzontali storiche*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2019 cui sono stati aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 per l'anno 2019:

TOTALE	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ 85.027,20
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 68, co. 1, CCNL 2016-2018)	€ 229.415,91
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 68, co. 1, CCNL 216-2018)	€ 3.873,88
	€ 318.316,99

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

IL PRESIDENTE DI DELEGAZIONE TRATTANTE
 SEGRETARIO GENERALE
 DOTT.SSA ANTONELLA FIORE

