

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO DELLA DIRIGENZA

2021/2023

PARTE ECONOMICA 2021

Visti e richiamati:

- la deliberazione della G.C. n. 341 del 14/12/2021, ad oggetto **Linee di indirizzo** alla delegazione trattante di Parte Datoriale per la **contrattazione decentrata integrativa**;
- la deliberazione della G.C. n. 339 del 13/12/2021 ad oggetto Fondo personale dirigente anno 2021;
- **la determinazione** dirigenziale N. 1604 del 15/12/2021, con la quale è stato costituito il fondo per il salario accessorio anno 2021;
- il parere dell'organo di Revisione sul Fondo reso con verbale n. 45 del 10/12/2021;
- la seduta in data 15/12/2021 nel corso della quale le Parti Negoziali hanno sottoscritto la IPOTESI di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente con qualifica dirigenziale del Comune di Bisceglie per il triennio 2021/2023 e parte economica per l'anno 2021;
- la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sottoscritta in data 20/12/2021, trasmessa in pari data al Collegio dei Revisori;

Atteso che:

- il Collegio dei Revisori in data 20/12/2021 con verbale n.48, prot. n.47302 del 21/12/2021, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione n.348 del 21/12/2021 ha recepito integralmente l'ipotesi sottoscritta in data 15/12/2021, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

L'anno 2021, il mese di **dicembre**, il giorno ventidue presso la sede del Comune di Bisceglie, le Parti negoziali composte da :

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE

(Costituita con deliberazione della G.C. n. 338 del 13/12/2021)

Presidente: Segretario Generale :dott.ssa Rosa Arrivabene

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Aziendale composta dai Signori:

Dott. Angelo Pedone

The block contains several handwritten signatures. At the top, there is a signature that appears to be 'VILFPL'. Below it, there are several other signatures, some of which are quite stylized and difficult to decipher. These signatures likely represent the members of the 'PARTE DATORIALE' and 'PARTE SINDACALE' delegations.

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL – Guido Manco

CGIL – Ileana Remini;

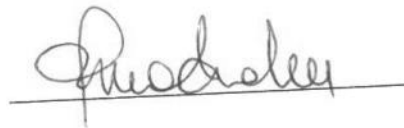
UIL – Antonio Barnabà,;

all'uopo convocate con nota n. 47507 del 21/12/2021, si è riunita presso la sede del Comune di Bisceglie per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2021/2023 e Parte Economica 2021 del Personale Dirigente.

L.C.S.

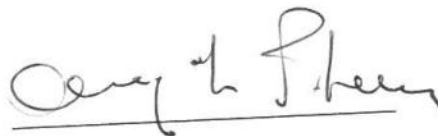
la Delegazione di parte pubblica, composta da:

– Dott.ssa Rosa Arrivabene - Presidente



la Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dal Signor:

Dott. Angelo Pedone



la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

OO.SS. Territoriale C.I.S.L. – FP:

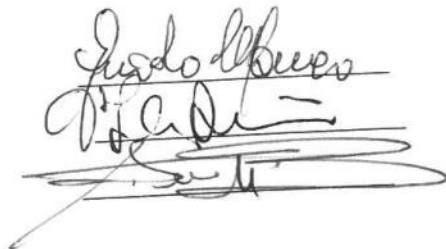
OO.SS. Territoriale C.G.I.L. – FP:

OO.SS. Territoriale U.I.L. – FPL:

Sig. Guido Manco

Sig.ra Ileana Remini

Sig. Antonio Barnabà





CITTÀ DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO

NORMATIVO

TRIENNIO 2021/2023

AREA DIRIGENZA

ECONOMICO

ANNO 2021

UIL FPL

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione ed efficacia

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Bisceglie con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha validità triennale sia per la parte giuridica che normativa.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione del fondo tra quota destinate alla retribuzione di posizione e quelle destinate alla retribuzione di risultato.
3. Le disposizioni si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
4. Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme negoziali vanno presentata, di norma, almeno sei mesi prima della scadenza naturale. Fino alla successiva sottoscrizione restano in vigore le disposizioni di cui al presente contratto. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.
5. Alla scadenza, in presente contratto, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta, inviata tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata, da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono vigenti sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-

finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

7. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, al CCNL di comparto e agli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante raccomandata con ricevuta di ritorno e/o posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulata con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 17/12/2020 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 5

Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno e comunque, su richiesta di una delle parti. La delegazione trattante si riunisce altresì, almeno una volta l'anno, per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le effettive ricadute delle disposizioni contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. Il comune di Bisceglie, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

The block contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'VIL FPL', and then four more distinct handwritten signatures.



TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento



1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 7

Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono le erogazioni dei servizi a vantaggio degli utenti e dei cittadini contemperati con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 17/12/2020, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

- a. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

- b. *contrattazione integrativa (Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale).*

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva anche mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. e delle RSU potrà essere disposta anche (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL.

4. Le procedure e le materie afferenti al confronto sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 5 e 44 del CCNL 17/12/2020.

5. Le procedure e le materie afferenti la contrattazione sono realizzate nel rispetto delle indicazioni di cui agli artt. 7 e 45 del CCNL 17/12/2020.

UIL FPL



6. L'organismo paritetico viene istituito, come previsto dall'art. 6 del CCNL 17/12/2020, esclusivamente in presenza di almeno n. 12 dirigenti, per la relativa composizione e le specifiche competenze si rinvia a quanto indicato nel citato articolo.
7. Per quanto attiene ai contributi sindacali, le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 10 del CCNL 17/12/2020.
8. Per quanto attiene al diritto di assemblea, le parti recepiscono integralmente le disposizioni di cui all'art. 11 del CCNL 17/12/2020.

UIL FPL










TITOLO III – ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 8

Istituti riguardanti le discipline di cui al Titolo III, Capo I del CCNL 17/12/2020

1. Per quanto attiene le specifiche discipline afferenti gli articoli da 13 a 28, le parti recepiscono integralmente le disposizioni del CCNL 17/12/2020.

Art. 9

Orario di lavoro e buoni pasto

1. La struttura dirigenziale di vertice dell'Ente assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane. I buoni pasto competono al personale dirigenziale nei soli casi di durata dell'orario giornaliero di almeno 7 ore, con pausa e rientro pomeridiano documentate da timbratura in ingresso e uscita ovvero autocertificazione.

Art. 10

Criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (Art. 45, comma 1, lett.a)

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Anno 2021		
	%	Importo
Retribuzioni posizione	85	€. 163.335,69
Retribuzione Risultato	15	€. 28.823,95
Totale	100	€. 192.159,64

2. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.
3. Alla retribuzione di risultato è destinata annualmente una quota del 15% del fondo.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non integralmente utilizzate nell'anno sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia secondo quanto previsto nel successivo art. 9bis, le eventuali risorse non utilizzate, l'anno successivo, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

Art. 11

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo:

<i>Primo anno dopo il precedente incarico</i>	<i>Secondo anno dopo il precedente incarico</i>	<i>Terzo anno dopo il precedente incarico</i>	<i>Quarto anno dopo il precedente incarico</i>
50%	33,33%	16,67%	0%

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo destinato alle retribuzioni di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
 - somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 12

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett.b) – Differenziazione e variabilità della R.R. (art. 30)

VILFPL
→

Handwritten signature

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Peg-Pdp-Pdo e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009 e ss.mm.ii.
2. La retribuzione di risultato complessiva, determinata anche con riferimento agli incarichi *ad interim* e aggiuntivi non può superare il 35% della retribuzione di posizione annualmente percepita dal dirigente.
3. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
4. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
5. Ad una percentuale del 40% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento per eccesso o per difetto, che abbiano ottenuto una valutazione media annua più alta, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 4.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente, stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.
7. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti, comprensivo dell'anno di riferimento (valutazione attuale più valutazione relativa all'anno precedente);
 - b) anzianità di servizio presso l'Ente;
 - c) anzianità anagrafica;
 - d) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - e) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente.
8. L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 3 avverrà a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
9. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato In caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.
10. In ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a 96/100.

Art. 13

Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi (Art. 45, comma 1, lett. c)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. L'erogazione di quanto previsto al comma 1 è erogata a seguito di valutazione annuale nella misura percentuale del risultato raggiunto.
3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i sei mesi, l'Ente adotta principi di

avvicendamento degli incarichi tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

4. Non possono essere attribuite più di n.3 posizioni dirigenziali ad interim al medesimo dirigente.

Art. 14

Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse da specifiche disposizione di legge (Art. 45, comma 1, lett. e)

1. Ai Dirigenti, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge espressamente previste nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. In relazione alle disposizioni contrattuali di riferimento, le erogazioni relative al presente articolo sono effettuare secondo la presente correlazione tra Retribuzione di risultato e incentivi stessi:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
<i>Fino a 4.000 euro</i>	0,00%
➤ <i>4.001 fino a 6.000 euro</i>	20,00%
➤ <i>6.001 e fino a 8.000 euro</i>	30,00%
➤ <i>8.001 e fino a 10.000 euro</i>	40,00%
➤ <i>10.001 e fino a 20.000 euro</i>	50,00%
<i>Superiore a 20.000 euro</i>	100,00%

Art. 15

Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero (Art. 45, comma 1, lett. f)

1. Relativamente al diritto allo sciopero, le parti concordano che sono esonerati:
 - **Il dirigente responsabile del Servizio Trattamento Economico**, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.
 - **Il dirigente responsabile del Servizio di protezione civile**, limitatamente alle prestazioni di emergenza sulla base delle esigenze.
 - **Il dirigente responsabile della sicurezza stradale e quindi del servizio manutenzione stradale .**
 - **Il Dirigente responsabile del verde pubblico e dell'ambiente**
 - **Il Dirigente responsabile dei Servizi di Anagrafe e Stato Civile.**

UIL FPL



▪ **Il Dirigente responsabile dei servizi sociali di aiuto e servizi alla persona**

2. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 16

Trattamento economico personale dirigenziale in distacco sindacale (Art. 45, comma 1, lett. i – Art. 61)

1. Al dirigente in distacco sindacale è riconosciuta la retribuzione tabellare, la r.a. e una percentuale, da porre a carico del fondo, pari al 60% della retribuzione di posizione in godimento ad esclusione degli incarichi ad interim, aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Le retribuzioni di cui al comma 1, sono erogate mensilmente.

3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 17

Recesso per responsabilità dirigenziale

1. Per gli istituti normativi in materia di recesso per responsabilità dirigenziale si applica quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018

Art. 18

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CC.CC.NN.LL. E CC.CC.NN.QQ. di riferimento attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto in precedente articolo sull'interpretazione autentica, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

UILFPL



COMUNE DI BISCEGLIE
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato personale dirigente sottoscritto in data 15/12/2021 (art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello stato n. 25 del 19.7.2012).

Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato personale dirigente sottoscritto in data 15/12/2021 (art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello stato n. 25 del 19.7.2012).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 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 alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Modulo 1 – Scheda 1.1.

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

Data sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	triennale
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica • Dott.ssa Arrivabene Rosa - Segretario Generale, in qualità di Presidente;

		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione • Rappresentanza sindacale aziendale. • F.P. C.G.I.L. • F.P.S. C.I.S.L. • U.I.L. FPL • DIREL
		Organizzazioni sindacali firmatarie: • Rappresentanza sindacale aziendale C.I.S.L. • F.P. C.G.I.L. • F.P.S. C.I.S.L. • U.I.L. FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigenziale
Principali Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 – Retribuzione di posizione e di risultato. b) Orario di lavoro e Buoni pasto. c) Incarichi ad interim ed incarichi aggiuntivi. d) Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse rivenienti da particolari disposizioni di legge. e) Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero. f) Recesso per responsabilità dirigenziale.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (verbale n. 45/2021 del 10/12/2021) relativamente alla delibera di Giunta Comunale n. 339 del 13/12/2021 avente ad oggetto la Costituzione del Fondo Salario Accessorio Personale dirigente Anno 2021.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano della performance di cui all'art.10 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art.11, comma 2, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150
		Sono state pubblicate le informazioni di cui ai commi 5 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (ora D.lgs. 14.3.2013 n. 33)
		E' stata validata la relazione della performance, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 per l'anno 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA.

a) 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.

Premessa. In data 17.12.2020 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro Funzioni Locali – Area Dirigenti, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro Funzioni Locali – Area Dirigenti, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo per il triennio 2021 - 2023.

Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Art. 1 – Oggetto e obiettivi.

L'articolo specifica l'oggetto del CCDI precisando la possibilità di disciplinare le sole materie demandate alla contrattazione decentrata da norme contrattuali o da disposizioni di legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione ed efficacia.

Si specifica l'ambito di applicazione al solo personale dirigente.

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

L'articolo specifica la durata triennale del Contratto, l'efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto, modalità, tempi e modi di sottoscrizione degli accordi decentrati.

Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo.

L'articolo prevede che, nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 5 – Monitoraggio e verifiche.

L'articolo disciplina tempi e modalità di incontri annuali al fine l'attuazione disciplinate dal CCDI.

Artt. 6 e 7 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento – Relazioni sindacali.

Gli articoli disciplinano le relazioni sindacali improntate in ogni caso ad instaurare proficue forme di collaborazione e rispetto reciproco.

Art. 8 – Istituti riguardanti le discipline di cui al Titolo III, Capo 1 del CCNL 17/12/2020.

L'articolo recepisce integralmente le discipline di cui agli articoli 13 e 28 del CCNL 17/12/2020.

Art. 9 – Orario di lavoro e buoni pasto.

L'articolo disciplina la prestazione lavorativa dei Dirigenti e il diritto al ticket sostitutivo della mensa.

Art. 10 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'articolo disciplina e quantifica le somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021.

Art. 11 – Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

L'articolo disciplina quanto previsto dall'art.45, comma 1, lett. a) del CCNL 17/12/2020.

Art. 12 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

L'articolo disciplina la retribuzione di risultato di cui al combinato disposto art.45, comma 1, lett. b) e art.30 del CCNL 17/12/2020, prevedendo differenziazioni per merito ed obiettivi assegnati.

Art. 13 – Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi.

L'articolo disciplina gli incarichi ad interim ed eventuali incarichi aggiunti prevedendo una maggiorazione della retribuzione di posizione nei limiti stabiliti dal CCNL 17/12/2020.

Art. 14 – Criteri di incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

L'articolo disciplina i compensi derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore dei dirigenti, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, prevedendo abbattimenti della retribuzione di risultato in rapporto agli incentivi percepiti.

Art. 15 – Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero.

L'articolo disciplina quanto in oggetto.

Art.16 – Trattamento Economico personale dirigenziale in distacco sindacale.

L'articolo disciplina il trattamento economico in caso di distacco sindacale del dirigente con particolare riferimento alla retribuzione di posizione prevedendo il diritto al 60% della retribuzione di posizione in godimento al netto di eventuali maggiorazioni godute in caso di incarichi ad interim e/o incarichi aggiuntivi.

Art.17 – Recesso per responsabilità dirigenziale.

L'articolo rimanda quanto in oggetto alla disciplina di cui al CCNL 17/12/2020.

Art.18 – Norme Finali.

L'articolo per tutto quanto non disciplinato dal CCDI rinvia alla disciplina dei relativi Contratti Collettivi Nazionali vigenti e di riferimento.



Si attesta che ciascuno degli articoli dell'ipotesi di accordo collettivo decentrato è compatibile con le disposizioni legislative e contrattuali.

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione per il personale Dirigente costituito con delibera di Giunta Comunale n.339 del 13/12/2021 e con determina del Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino n. 1604 del 15/12/2021 per un importo complessivo di Euro 192.159,64.

Retribuzione di posizione			163.335,69 €
	% minima Fondo	% scelta	28.823,95 €
Retribuzione di risultato	15%	15%	
TOTALE			192.159,64 €

Le somme suddette sono regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) Copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Non pertinente.

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

Il presente accordo sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Bisceglie.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Si precisa che, in materia di meritocrazia e premialità, trova applicazione il *Sistema di valutazione della performance* del personale non dirigenziale, di cui all'art. 7, comma 1, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, ad oggi vigente nel nostro Ente. Il CCDI prevede forme selettive e maggiorazioni della retribuzione di risultato legata al raggiungimento di obiettivi ad un numero ristretto di dirigenti tenendo conto delle valutazioni del competente nucleo di valutazione esterno

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

Non pertinente.

e) 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 decreto legislativo n. 150/2009.

L'accordo illustrato relativamente alla parte normativa appartenente alla tipologia dei "contratti

integrativi normativi” (ossia, definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 17/12/2020 Funzioni Locali – Personale Dirigente prevedendo uno stretto collegamento tra la retribuzione di risultato ed il merito.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a single letter 'N' followed by a flourish.

Relazione Tecnico Finanziaria Fondo Risorse Decentrate Personale Dirigente – Anno 2021

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 alle regole contrattuali e normative vigenti. Il Fondo Risorse Decentrate per il personale dirigente del Comune di Bisceglie 2021 è stato quantificato in complessivi **€ 192.159,64 al netto del consolidato taglio strutturale pari ad € 25.331,62.**

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

Importo unico consolidato anno 2021: € 120.652,53 al lordo del taglio strutturale di € 25.331,62.

Ai sensi dell'art.57, comma 2, lett. a) del CCNL 2016-2018 "Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse: a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno". Di seguito la determinazione analitico dell'importo unico consolidato:

Riferimento contrattuale	Anno di Riferimento	Importo	Importo
Art. 26, comma 1, lett. a) CCNL 98 - 01	2020	100.959,92	
Art. 26, comma 1, lett.d) CCNL 98 - 01	2020	2.809,15	
Art. 26, comma 2 CCNL 98 - 01	2020	2.962,20	
Art. 23, comma 1) CCNL 02-05	2020	3.640,00	
Art. 23, comma 3) CCNL 02-05	2020	5.401,17	
Art. 4, comma 1) CCNL 04-05	2020	8.008,00	
Art. 4, comma 4) CCNL 04-05	2020	3.073,51	
Art. 16, comma 1) CCNL 06-09	2020	3.348,00	
Art. 16, comma 4) CCNL 06-09	2020	6.695,34	
Art. 5, comma 1) CCNL 08-09	2020	4.277,00	
Art. 5, comma 4) CCNL 08-09	2020	2.977,43	
Art. 1, comma 3 lett.e) CCNL 00 - 01 - Riduzione Fondo	2020	-23.498,79	

Art.57, comma 2, lett.a) CCNL 16 - 18 Importo unico consolidato	2021		120.652,93
Totale		120.652,93	120.652,93

a. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. non soggetti al limite di spesa.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.57 comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

1,53% del monte salari dell'anno 2015 *	Monte salari 2015	Incremento	7.323,21 €
Art. 56, 1 comma CCNL 16 – 18	478.641,00 €	1,53%	

III.1.2 – Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.57, comma 2, lett.e), CCNL 2016-2018 il Fondo è stato incrementato con risorse autonomamente stanziare dall'Ente in funzione della propria struttura organizzativa, come approvata con delibera di Giunta Comunale n. 103 del 20 maggio 2020 e aggiornata con delibera di Giunta Comunale n. 148 del 06 maggio 2021, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017; queste si aggiungono a quelle già stanziare negli anni precedenti, necessarie per garantire la continuità di nuovi servizi precedentemente attivati e da attivarsi con particolare riferimento alla transizione al digitale , come di seguito elencati:

**(Art. 57 comma 2 – lett. e)
(servizi di nuova attivazione e/o prosecuzione servizi strategici già esistenti)**

- Percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, in coerenza con i piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- Transizione al digitale ed attivazione Piano Innovazione;
- Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio;
- Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance;
- Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali;
- Attuazione di accordo di programma con la Regione Puglia per la realizzazione di P.R.U.A.C.S., e di altri programmi complessi;
- Consolidamento della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'Ente;
- Gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche.



Risorse variabili soggette ai limiti

Art.57, Comma 2, lettera e (Mantenimento e miglioramento Servizi	89.515,12 €
---	-------------

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

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 2021 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.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

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

RISORSE DECENTRATE 2021 - Area Dirigenza - Risorse Articolo 57 del CCNL 2016 - 2018			
			RISORSE
Disposizione			Importo
ARTICOLO 57, Comma 2, lettera a Unico importo annuale			120.652,93 €
risorse certe e stabili certificate anno 2020			120.652,93 €
1,53% del monte salari dell'anno 2015 *	Monte salari 2015	Incremento	7.323,21 €
	478.641,00 €	1,53%	
RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020			- €
ARTICOLO 57, Comma 2, lettera b Disposizione di legge			- €
Incentivi tecnici			- €
Compensi professionali avvocati			- €



ARTICOLO 57,Comma 2, lettera d			- €
ARTICOLO 57, COMMA 2, lettera e			89.515,12 €
Risorse autonome			
DECURTAZIONI FONDO			
Decurtazioni permanenti			25.331,62 €
TOTALE FONDO 2021 SOGGETTO AL LIMITE			184.836,43 €
TOTALE FONDO 2021			192.159,64 €

Verifica rispetto limite di spesa ex art.23,comma 2 del D.Lgs.75/2017:

Totale Fondo 2021	192.159,64 €
Somme non soggette al limite di spesa	7.323,21 €
Fondo 2021 soggetto a vincoli di legge (senza ad es. compensi professionali avvocati, incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera)	184.836,43 €
limite trattamento accessorio art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 - Articolo 67, comma 7 del CCNL 2016-2018 (Fondo 2016 soggetto a vincoli di legge)	184.836,74 €

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.

Parte non pertinente all'accordo.

III.2.2 – Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Collettivo decentrato Integrativo sottoposto a certificazione.

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina è stata regolata dall'attività

negoziale integrativa. Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste contrattate del Fondo che, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Per l'anno 2021, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Retribuzione di posizione			163.335,69 €
	% minima Fondo	% scelta	
Retribuzione di risultato	15%	15%	28.823,95 €
TOTALE			192.159,64 €

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata. In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, **si assevera** che dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato, allegata alla presente, non derivano **effetti economici in termini di costi del personale** che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

IL DIRIGENTE

Dott.ssa Fortunato Annalisa

