



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani
CODICE POSTALE 70052

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2016

L'anno duemilasedici, il giorno trenta, del mese di dicembre, presso la sede comunale,

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

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI, come di seguito composte:

- C.I.S.L. F.P., in persona del dott. Angelo Pedone, delegato aziendale;
 - Vista la preintesa sottoscritta in data 07.12.2016
 - Visti i c.c.n.l. per l'Area della Dirigenza degli Enti Locali
 - Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 41 bis del decreto legislativo 150/01, nonché articolo 5, comma 3, C.C.N.L. 1998/2001, prot. 57836 del 23.12.2016;
 - Vista la D.G.C. 394 del 30.12.2016, di autorizzazione alla sottoscrizione

STIPULANO

L'accordo decentrato integrativo per l'area della dirigenza per l'annualità 2016, nella versione allegata al presente verbale, composto da 10 articoli, oltre a n.1 tabella.

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

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



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

ACCORDO ANNUALE 2016

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 07.12.2016.
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con parere prot. 57836 del 23.12.2016
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 394 del 30.12.2016
- STIPULATO IN DATA 30.12.2016
- Trasmesso al PARAN ed al C.C.N.L. il
- Pubblicato sul sito web del Comune di Bisceglie il

ART. 1 AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente contratto si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo, che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00, allo scopo di assicurare il principio di equivalenza del trattamento economico.

Il presente accordo è riferito all'annualità 2016 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalle manovre di finanza pubblica che dovessero entrare in vigore, nonché dei limiti imposti dal rispetto del patto di stabilità interno

ART. 2 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.

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

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

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

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

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, sia da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.

Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).

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

ART. 4 PARI OPPORTUNITÀ

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

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.

- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- per quanto previsto al comma 3, per l'anno 2016 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, destinate ai dirigenti di ruolo, cui si aggiungono € 7.515,42

corrispondenti al valore del trattamento accessorio rimborsato da altri enti per servizi assicurati in regime di convenzione e come tale da portarsi in detrazione dal corrispondente fondo per la dirigenza di tali enti.

Tale importo è corrispondente a quello del 2015 sulla base del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti e degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione che saranno assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2016/2018 ed in particolare

- gestione delega regionale in materia di agricoltura: ex uffici UMA
 - istituzione del servizio di mediazione tributaria
 - gestione procedure di negoziazione assistita mediante l'avvocatura comunale interna
 - Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio
 - gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche
 - percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, per fronteggiare la progressiva riduzione di personale
 - introduzione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;
 - 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 urbanistici complessi
 - Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori
 - gestione della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente*
-
- per quanto previsto al comma 4, le parti prendono atto della non applicabilità, non essendo mai intervenuta l'apposita intesa prevista tra ARAN e Organizzazioni Sindacali;
 - per quanto previsto al comma 5, di integrare il fondo, con una quota pari al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile, a parità di funzioni, di posti di organico della qualifica dirigenziale a far tempo dal 01.01.2014.

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

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

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

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

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

Le parti prendono atto e concordano che:

- le risorse variabili di cui all'articolo 26, comma 3, tengono conto dell'impegno di alcune figure dirigenziali presso enti associati, con conseguente recupero al bilancio comunale di una quota parte del loro trattamento retributivo lordo;
- del maggiore carico di lavoro e connesse responsabilità scaturenti da tali gestione associate si terrà conto in sede di determinazione del trattamento accessorio di posizione dei medesimi dirigenti

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

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2016 in misura corrispondente a quella del 2015, fatta salva la decurtazione proporzionale in ragione della riduzione dei dirigenti di ruolo in servizio;
- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l.

Relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, le parti assumono i seguenti criteri:

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

ART. 10 NORME FINALI

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

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



ANNO 2016 NUOVI SERVIZI ATTIVATI	PESO ATTRIBUITO	VALORI DELL'INDICATORE DA UTILIZZARE COME PESO	ESPPLICATIVO E RELATIVI PARAMETRI
Descrizione sintetica del Servizio	Atto di costituzione e/o attivazione (se esistente)	Valori da 1 (min) a 10 (max)	Il peso che viene assegnato, secondo la scala di valori indicata, esprime l'incidenza del nuovo servizio attivato sulla complessiva gestione della struttura in termini di impegno, attività da dedicare, rilevanza oggettiva del servizio, entità delle risorse da utilizzare, strategicità del servizio stesso.
			PARAMETRI DI VALUTAZIONE
gestione delega regionale in materia di agricoltura ex uffici UMA	4	Minima incidenza: punti 1/2- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto lievi modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	a) Impegno da profondere rispetto al totale dell'impegno reso
istituzione del servizio di mediazione tributaria	5	Limitata incidenza: punti 3/4- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto limitate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	b) Attività da dedicare in relazione alle funzioni esercitate
gestione procedure di negoziazione assistita mediante l'avvocatura comunale interna	5	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	c) Rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura
Ø Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio	5	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	c) Rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura
gestione in regime di convenzione di servizi per conto di altri enti associati, con connesso recupero al bilancio comunale di conseguenti risorse economiche	6	Significativa incidenza: punti 5/6- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto sensibili modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	c) Rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura
Ø personale di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, per fronteggiare la progressiva riduzione di personale	7	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	d) Entità delle risorse da impiegare rispetto al totale delle risorse a disposizione
Ø introduzione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;	7	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	d) Entità delle risorse da impiegare rispetto al totale delle risorse a disposizione
Ø Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance	8	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	d) Entità delle risorse da impiegare rispetto al totale delle risorse a disposizione
Ø Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali	8	Rilevante incidenza: punti 7/8- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto rilevanti modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	d) Entità delle risorse da impiegare rispetto al totale delle risorse a disposizione
Ø attuazione di accordo di programma con la Regione Puglia per la realizzazione di P.R.U.A.C.S., e di altri programmi urbanistici complessi	9	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	e) Livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire
Ø Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori	9	Elevata incidenza: punti 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura in relazione ai parametri di valutazione	e) Livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire

<p>Ø gestione della avvocatura comunale e mantenimento ufficio del giudice di pace con personale amministrativo dell'ente</p>	<p>per la prima volta nello storia del comune di Bisceglie dal 2013 è stata creata ex novo con risorse già esistenti l'avvocatura comunale che oggi gestisce la quasi totalità dei contenziosi civili dell'ente, con un risparmio stimabile in oltre € 100.000,00 annuali; dal 2014 il Comune di Bisceglie ha assunto la gestione</p>	9	<p>Elevata incidenza: punte 9/10- L'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale delle strutture in relazione ai parametri di valutazione</p>	<p>e) Livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire</p>
<u>percentuale complessiva incremento del FONDO</u>	82			

- Ø percorsi di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, e di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, per fronteggiare la progressiva riduzione di personale
- Ø introduzione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- Ø Gestione a regime del nuovo sistema di contabilità, in prosecuzione della sperimentazione condotta nel precedente triennio
- Ø Informatizzazione e sviluppo delle metodologie di gestione del ciclo di gestione delle performance
- Ø Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali
- Ø attuazione di accordo di programma con la Regione Puglia per la realizzazione di P.R.U.A.C.S., e di altri programmi urbanistici complessi
- Ø Reinternalizzazione gestione T.A.R.S.U. e tributi minori
- Ø gestione 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



**Comune
di
Bisceglie**

Provincia di Barletta - Andria - Trani

Verbale di deliberazione della Giunta Municipale

Delibera di GIUNTA nr. *394* del 30/12/2016 (COPIA)

Oggetto Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2016. Autorizzazione alla sottoscrizione.

L'anno duemilasedici il giorno trenta del mese di Dicembre in BISCEGLIE nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si e' riunita la Giunta Municipale composta da:

1 SPINA FRANCESCO CARLO	Presente
2 FATA VITTORIO	Presente
3 RUGGIERI PAOLO	Presente
4 ABASCIA' GIOVANNI	Presente
5 STOICO DORA	Assente
6 VALENTE VINCENZO	Presente
7 FUOCO CARMELO	Presente
8 BARRA RACHELE	Presente

Risultano presenti sette componenti.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO.

Constatata la legalita' dell'adunanza, il Presidente SPINA FRANCESCO CARLO sottopone all'esame della Giunta l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

Il Comune di Bisceglie ha una dotazione organica comprendente 7 posizioni di livello dirigenziale, corrispondenti a 6 articolazioni organizzative di massima dimensione (Ripartizioni), oltre al Corpo di Polizia Municipale, di cui 3 coperte con dirigenti a tempo indeterminato e 4 ancora vacanti;

In data 05.10.2015 è stato stipulato il C.C.D.I. relativo al personale di qualifica dirigenziale, con validità estesa a tutta l'annualità 2015;

Considerato che, pur perdurando il blocco delle procedure contrattuali nazionali, occorre procedere a quella integrativa per la disciplina dell'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2016, tenuto conto, altresì, che, essendo venuto meno il vincolo di cui all'articolo 9, comma 2bis, del D.L.n.78/2010 a decorrere dal 01.01.2015, si sono resi strutturali i tagli praticati sino al 2014 che, per il Comune di Bisceglie, sono stati pari a zero, non essendovi stata variazione nel numero dei dirigenti di ruolo in servizio ed essendo stato confermato negli anni 2011/2014 lo stesso fondo del 2010;

Ritenuto che, anche per l'annualità 2016, possano trovare sostanziale conferma le previsioni del citato C.C.D.I. dei Dirigenti del 05.10.2015, con eccezione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato, per i quali occorre aggiornare le previsioni in relazione alle disponibilità per l'annualità 2016;

Ritenuto, inoltre, che, ferma restando l'applicabilità del C.C.D.I. ai soli Dirigenti di ruolo, le relative previsioni possano analogicamente estendersi anche ai Dirigenti a tempo determinato assunti ex art.110 del T.U.267/2000, attuando il principio di equivalenza del trattamento economico di cui al comma 3 della citata disposizione;

Richiamata la deliberazione di G.M.n.196 del 26.07.2016, con la quale si esprimevano gli indirizzi per la definizione dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2016, nonchè la determinazione dirigenziale n.286 del 01.09.2016, di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale di qualifica dirigenziale, relativamente alle risorse fisse e variabili, per l'anno 2016;

Visto ed esaminato l'allegato prospetto contenente:

- a) la quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2016;
- b) la quantificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato;
- c) lo scorporo delle quote del Fondo di posizione e del Fondo di risultato riferibili alle posizioni dirigenziali non coperte da Dirigenti di ruolo e come tale da riacquisire alle disponibilità del Bilancio comunale per essere impiegate a copertura dei trattamenti accessori per i Dirigenti fuori ruolo;
- d) la verifica di capienza del Fondo di posizione rispetto ai valori delle indennità dei Dirigenti di ruolo, nonchè la verifica di capienza del Fondo di risultato rispetto alle quote teoriche massime riconoscibili in applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali;
- f) la quantificazione delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale dirigenziale a tempo determinato, allo scopo di assicurare trattamenti equivalenti ai colleghi di ruolo;
- g) la ripartizione di tali risorse in quota per il trattamento di posizione e quota per il trattamento di risultato, applicando le medesime percentuali (rispettivamente 84,72% e 15,28%) previste per i Dirigenti di ruolo;
- h) la quantificazione delle indennità di posizione riconoscibili ai Dirigenti a tempo determinato, assunti ex art.110, T.U.267/00, sulla base del peso relativo alle posizioni dirigenziali di rispettiva assegnazione, così come specificate al punto f);
- i) la quantificazione delle quote teoriche massime dell'indennità di risultato da riconoscersi ai predetti Dirigenti fuori ruolo in applicazione della medesima metodologia prevista per i Dirigenti di ruolo;

Visto il prospetto analitico dei nuovi e maggiori servizi avviati cui accede l'integrazione del fondo ex art 26 c. 3;

Vista ed esaminata l'allegata preintesa di Accordo Annuale 2016, elaborata sulla scorta di quanto innanzi e sottoscritta in data 07.12.2016, con annesse relazione tecnico-economica ed illustrativa e relazione tecnico-finanziaria, altresì munita di parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 41bis del D.Lgs.n.165/2001, richiesto con nota in data 19.12.2016, prot.n.57140, e rilasciato con nota in data 23.12.2016, prot.n.57836;

Acquisiti ai sensi dell'articolo 49 del T.U. 267/2000 i pareri di seguito riportati, come da allegato prospetto:

- 1) Favorevole per la regolarità tecnica da parte del Dirigente della Ripartizione Amministrativa;
- 2) Favorevole per quanto di competenza per la regolarità contabile da parte del Dirigente della Ripartizione Finanziaria;

Dato atto che il Segretario Generale dell'Ente ha vistato la proposta di deliberazione ai sensi dell'articolo 97, comma 2, T.U. 267/2000;

A seguito di duplice e separate votazioni, riportanti consensi unanimi, di cui una per l'approvazione ed una per l'immediata eseguibilità;

DELIBERA

- 1) La premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Autorizzare il Segretario Generale, nella sua veste di Presidente della Delegazione di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'Accordo Annuale 2016 relativo ai criteri di utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale del Comune di Bisceglie, nel testo che allegato al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 3) Approvare l'accusato prospetto riferito alla quantificazione ed articolazione delle risorse per trattamento di posizione e di risultato per i Dirigenti assunti ai sensi dell'articolo 110 del T.U.n.267/2000.
- 4) Rendere il presente atto, immediatamente eseguibile ex art.134, 4° comma, D.Lgs.n.267/2000.

Del che si e' redatto il presente verbale che viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

Presidente inizio seduta f.to SPINA FRANCESCO CARLO

Segretario Generale f.to LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 03/01/2017 e vi e' rimasta/rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Delibera trasmessa telematicamente ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Li,

Segretario Generale
F.to LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO

Nr. Registro pubblic. Albo Pretorio: 00004

**ATTESTATO
DI
IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente deliberazione, ai sensi dell'Art. 134 u.c. T.U. 267/2000, e' stata dichiarata immediatamente eseguibile a norma di legge.

Li', 30/12/2016

Segretario Generale
F.to LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO

**CERTIFICATO
DI
ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione decorsi 10 gg. dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio informatico diviene esecutiva il 14/01/2017.

Li', 14/01/2017

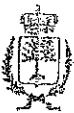
Segretario Generale
F.to LAZZARO DOTT. FRANCESCO ANGELO

Copia conforme all'originale

Li', 03/01/2017

F.to LAZZARO DR. FRANCESCO ANGELO

 FIRMA
DIGITALE



CITTÀ DI BISCEGLIE

PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

COD. FISCALE: 83001630728 PARTITA IVA: 00973800725

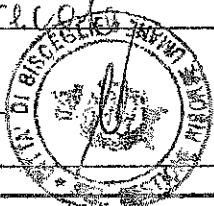
Pareri ai sensi dell'art.49 – comma 1 – del D.Lgs.n.267/2000:

Oggetto: Accordo annuale sull'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2016. AutORIZZAZIONE alla sottoscrizione.

Tecnico: Salvo Ricola

27 DIC. 2016

(data)



IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE

IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE

AMMINISTRAZIONE

(Dr. Pompeo Vassallo)

Contabile: Enrico S. Prete

24/12/2016

(data)

IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE

IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE

(Dott. Angelo PEDONE)

Visto ai sensi dell'art.97 comma 2 del D.Lgs.n.267 del 18.08.2000.

16.12.2016

(data)

IL SEGRETARIO GENERALE



Comune DI Bisceglie
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

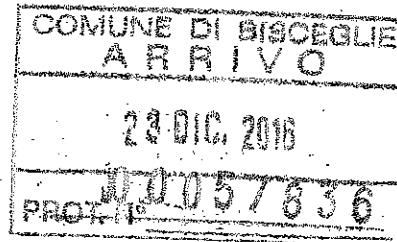
Prot. 116/2016 del 23/12/2016

AL CONSIGLIO COMUNALE

Oggetto : Certificazione/parere su preintesa di accordo decentrato integrativo 2016 per l'area della dirigenza. Art 40bis del D.Lgs 165/2001

Visti:

- il bilancio di previsione anni 2016/2018;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL degli enti locali 98/2001, art 5;
- la preventiva intesa di accordo decentrato integrativo per l'area della Dirigenza anno 2016, sottoscritto in data 07/12/2016;
- la relazione illustrativa del contratto integrativo per la Dirigenza firmata dal Segretario Generale, dott. Francesco Lazzaro, comprensiva di schemi esplicativi



Premesso

- che l'articolo 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- che l'articolo 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- che le risorse decentrate sono previste nei bilanci di previsione di riferimento;

ciò premesso

si emette da parere positivo alla preintesa di accordo decentrato integrativo anno 2016/2017 per l'area della dirigenza.

Raccomandazioni:

- Ai sensi dell'art 31 del D.Lgs 33/2013 così come aggiornato con D.Lgs 97/2016 si invita il Referente per la trasparenza alla pubblicazione sul sito dell'Ente del presente parere.

Il Collegio dei Revisori

Dott Ricci Antonio - Presidente

Dott Antonucci Donato - Componente

Dott Lanera Francesco - Componente



MINUTA

CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

00057140

Al Collegio dei Revisori dei Conti
Sede

E.p.c.
Dirigente Ripartizione Amministrativa
Dirigente Ripartizione Economico Finanziaria
Sig. Sindaco
Sig. Assessore al Personale
Sede

Oggetto: richiesta di certificazione su preintesa di accordo decentrato integrativo 2016 per l'area della dirigenza, ex art.40 bis d.leg.vo 165/01 e art. 5, comma 3, c.c.n.l. 98/2001.

In ossequio alle previsioni dell'articolo 40 bis del decreto legislativo 165/01, nonché in applicazione dell'articolo 5, comma 3, del c.c.n.l. dirigenti enti locali 98/2001, si rimette in allegato la preintesa di accordo decentrato integrativo per la dirigenza per l'anno 2016, sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. in data 07.12.2016, con invito a rendere: "certificazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori".

La presente comunicazione, con la documentazione di corredo, viene altresì inoltrata ai dirigenti delle ripartizioni amministrativa e finanziaria affinchè, previa acquisizione dell'anzidetta certificazione, possa essere predisposta proposta per la giunta comunale di autorizzazione alla sottoscrizione, corredata dai prescritti pareri di regolarità tecnica e regolarità contabile

Cordialità.

Bisceglie, 19.12.2016

Il segretario generale

D/Presidente delegazione di parte pubblica
Dott. Lazzaro Francesco Angelo





CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

CODICE POSTALE 70052

VERBALE DELL'INCONTRO DI DELEGAZIONE TRATTANTE IN DATA 07.12.2016

L'anno duemilasedici, il giorno sette, del mese di dicembre , presso la sede comunale,

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

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI, come di seguito composte:

- PEDONE Angelo – rappresentante aziendale CISL FP
 - Riassunte le proprie posizioni e preso atto delle intese raggiunte
 - Visti i c.c.n.l. per l'Area della Dirigenza degli Enti Locali

SOTTOSCRIVONO

L'ipotesi di accordo annuale decentrato integrativo per il trattamento accessorio dell'area della dirigenza, per l'anno 2016, come in allegato.

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

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

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

Preintesa sottoscritta il _____

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

AREA DELLA DIRIGENZA

ACCORDO ANNUALE 2016

ITER PROCEDIMENTALE:

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

ART. 1 AMBITO E VALIDITÀ DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente contratto si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte nell'ente, sia da Dirigenti di ruolo, che da dirigenti assunti a tempo determinato ex articolo 110, t.u. 267/00, allo scopo di assicurare il principio di equivalenza del trattamento economico.

Il presente accordo è riferito all'annualità 2016 e troverà applicazione sino a stipula di nuovo accordo, nel rispetto dei limiti di spesa introdotti dalle manovre di finanza pubblica che dovessero entrare in vigore, nonché dei limiti imposti dal rispetto del patto di stabilità interno

ART. 2 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO.

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

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

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

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

Nelle more della definizione del piano di formazione o in presenza di esigenze non contemplate dallo stesso, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione, su autorizzazione del Sindaco, previo parere non vincolante del segretario generale. In via di principio dovranno essere scelte soluzioni che riducano al massimo gli spostamenti, sì da contenere le assenze dal servizio, ma anche i costi per viaggi, vitto ed alloggio.

Nel finanziamento di cui ai precedenti punti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche le spese per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti formativi ecc.).

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

ART. 4 PARI OPPORTUNITÀ

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

L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- Informazione al personale dirigente assente per periodi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- per quanto previsto al comma 3, per l'anno 2016 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, destinate ai dirigenti di ruolo, cui si aggiungono € 7.515,42 corrispondenti al valore del trattamento accessorio rimborsato da altri enti per servizi assicurati in regime di convenzione e come tale da portarsi in detrazione dal corrispondente fondo per la dirigenza di tali enti.

Tale importo è corrispondente a quello del 2015 sulla base del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti e degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione che saranno assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2016/2018 ed in particolare

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

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

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

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

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

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

Le parti prendono atto e concordano che:

- le risorse variabili di cui all'articolo 26, comma 3, tengono conto dell'impegno di alcune figure dirigenziali presso enti associati, con conseguente recupero al bilancio comunale di una quota parte del loro trattamento retributivo lordo;
- del maggiore carico di lavoro e connesse responsabilità scaturenti da tali gestione associate si terrà conto in sede di determinazione del trattamento accessorio di posizione dei medesimi dirigenti

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

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per l'anno 2016 in misura corrispondente a quella del 2015, fatta salva la decurtazione proporzionale in ragione della riduzione dei dirigenti di ruolo in servizio;
- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l.

Relativamente alla metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, le parti assumono i seguenti criteri:

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

ART. 10 NORME FINALI

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

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

PROSPETTO FONDO DIRIGENTI

risorse fisse

	2015	2016
Art. 26, comma 1, lettera a) c.c.n.l. 98/01	€ 100.959,92	€ 100.959,92
Art. 26, comma 2 c.c.n.l. 98/01	€ 2.809,15	€ 2.809,15
Art. 26, comma 1, lettera d) c.c.n.l. 98/01	€ 2.962,20	€ 2.962,20
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01	€ 0,00	€ 0,00
Art. 1 comma 3, lettera e) biennio 00/01	-€ 23.498,79	-€ 23.498,79
Art.23 comma 1 c.c.n.l. 02/05 (posizione)	€ 3.640,00	€ 3.640,00
Art.23 comma 3 c.c.n.l. 02/05	€ 5.401,17	€ 5.401,17
Art.4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione COPERTE	€ 4.576,00	€ 4.576,00
Art.4, comma1, lettera b) biennio 04/05 - posizione SCOPERTE	€ 3.432,00	€ 3.432,00
Art.4, comma 4 biennio 04/05	€ 3.073,51	€ 3.073,51
Art.16, commè 1 06/07 (posizione) COPERTE	€ 1.913,00	€ 1.913,00
Art.16, commè 1 06/07 (posizione) SCOPERTE	€ 1.435,00	€ 1.435,00
Art.16, commè 1 06/07 (posizione) SCOPERTE	€ 6.695,34	€ 6.695,34
Art.5 c.1 c.c.n.l. 03/08/10 (posizione) COPERTE	€ 2.444,00	€ 2.444,00
art.5 c.1 c.c.n.l. 03/08/10 (posizione) SCOPERTE	€ 1.833,00	€ 1.833,00
	€ 2.977,43	€ 2.977,43
TOTALE A RISORSE FISSE	€ 120.652,93	€ 120.652,93

risorse variabili

somme non utilizzate anno precedente	€ 0,00	€ 0,00
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01 posizione dirigenti ruolo	€ 80.000,00	€ 74.000,00
Art. 26, comma 3 c.c.n.l. 98/01 risultato dirigenti ruolo	€ 2.000,00	€ 8.000,00
risorse aggiuntive per servizi in convenzione (servizio finanziario gen\mar prov. Bt al 25% e ott\dic trani al 33%) da portare in detrazione dai corrispondenti fondi degli enti convenzionati		€ 7.515,42
specifiche disposizioni di legge (art.92 163\06)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE B - RISORSE VARIABILI	€ 82.000,00	€ 89.515,42
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FISSE E VARIABILI	€ 202.652,93	€ 210.168,35

VERIFICA ART.9 COMMA 2BIS D.L. 78\2010

importi non rilevanti	0	7515,4225
valori netti da confrontare	€ 202.652,93	€ 202.652,93
dirigenti in servizio al 1 gennaio	4	4
dirigenti in servizio al 31 dicembre	4	3
media dirigenti in servizio	4	3,5
percentuale riduzione fondo		12,50%
TAGLIO DA	€ 25.331,62	
taglio	€ 21.531,87	
taglio risultato	€ 3.799,74	
limite spesa	€ 184.836,74	
SALDO	-€ 25.331,62	

	ANNO 2015	ANNO 2016
QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - parte stabile	€ 89.309,09	€ 97.224,09
QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI POSIZONE - parte variabile	€ 80.000,00	€ 74.000,00
risorse aggiuntive per servizi in convenzione		6.900,00
taglie riduzione personale		€ 21.531,87
TOTALE FONDO POSIZIONE	€ 169.309,09	€ 156.592,21
scorporo per posizioni dirigenziali coperte da art.110 - posizione	25.239,43	22.590,19
NETTO DISPONIBILE PER DIRIGENTI DI RUOLO	144.069,65	134.002,02
incidenza percentuale	83,55%	84,72%
		-10.067,63

QUOTA FONDO PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO - parte stabile	€ 31.343,84	€ 23.428,84
QUOTA FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO - parte variabile	€ 2.000,00	€ 8.000,00
risorse aggiuntive per servizi in convenzione		€ 615,42
taglio riduzione personale		€ 3.799,74
TOTALE FONDO RISULTATO	€ 33.343,84	€ 28.244,52
scorporo per posizioni dirigenziali coperte da art.110 - risultato	6.082,14	5.858,27
NETTO DISPONIBILE PER DIRIGENTI DI RUOLO	€ 27.261,70	€ 22.386,25
incidenza percentuale	16,45%	15,28%
a pareggio	€ 202.652,93	€ 184.836,74
		-€ 4.875,45
		16,71%

risorse per dirigenti fuori ruolo art.110 c.1 ANNO 2015 ANNO 2016

numero dirigenti in servizio	2	2
scorporo per posizioni dirigenziali coperte da art.110 - posizione	25.239,43	22.590,19
risorse integrative per dirigenti art.110 - posizione	23.636,26	26.300,00
TOTALE POSIZIONE	48.875,69	48.890,19
		14,50
scorporo per posizioni dirigenziali coperte da art.110 - risultato	6.082,14	5.858,27
risorse integrative per dirigenti art.110 - risultato	3.294,49	2.100,00
TOTALE RISULTATO	9.376,63	7.958,27
		-1.418,36
		16,28%
	58.252,32	56.848,46
		1.403,86

risorse per dirigenti fuori ruolo art. 110 c.2 ANNO 2015 ANNO 2016

numero dirigenti in servizio	0	1
posizione	0	7984
risultato	0	1305,384
	0	9290,384



COMUNE DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

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

ANNO 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro



MODULO 1

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

Data di sottoscrizione	30/12/2016
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : F.P. C.G.I.L. C.I.S.L F.P. U.I.L. F.P.L. C.S.A.
Soggetti destinatari	PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2016 b) conferma variazione disciplina giuridica C.C.D.I. 2010
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/16... Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Si
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Si
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/16... La Relazione della Performance 2015 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni	



MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

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

Il contratto decentrato integrativo per l'anno 2016, in esecuzione dell'atto di indirizzo espresso con deliberazione 196/G.C. del 26.07.2016, si pone nel solco già tracciato con gli accordi economici delle annualità precedenti e di quello normativo relativo all'anno 2010, di adeguamento ai nuovi disposti normativi sanciti dal decreto legislativo 150/2009. L'accordo si limita a disciplinare esclusivamente le materie previste e demandate a tale livello di contrattazione dal legislatore e dal contratto nazionale, limitandosi a fissare criteri generali, nel pieno rispetto delle prerogative e dell'autonomia dei dirigenti.

L'accordo 2016 pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attese, fondamentale per rafforzare il senso di appartenenza e condivisione dei valori e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

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



Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

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

il fondo complessivamente disponibile, così come quantificato e determinato con determinazione del dirigente della ripartizione amministrativa n.286 del 01.09.2016, al netto delle riacquisizioni al bilancio comunale delle quote riferibili a posizioni dirigenziali coperte da dirigenti fuori ruolo, è pari ad € 156.388,27 e viene distribuito come segue:

- € 134.002,02 per posizione, corrispondente all'84,72%
- € 22.386,25 per risultato, corrispondente al 15,28 %

Si sottolinea come:

- Il fondo di cui innanzi è al netto dello scorporo delle quote teoriche riferibili alle posizioni non coperte da dirigenti di ruolo, con conseguente riacquisto al bilancio comunale di € 28.448,46, utilizzati per il trattamento accessorio dei dirigenti fuori ruolo
- Il fondo presenta, tra le maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 3, una specifica voce legata alla gestione associata di servizi in favore di altri enti, con correlato recupero di somme a favore del bilancio comunale; tale voce in quanto portata in decremento dal corrispondente fondo dei dirigenti del Comune associato, non rileva ai fini del rispetto del tetto di spesa pari al 2015.
- Il fondo è stato decurtato in proporzione alla riduzione del numero di dirigenti di ruolo in servizio a causa di collocamento a riposo intervenuto nel corso del 2016, per complessivi € 25.331,62

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

l'accordo 2016 subentra a quelli degli esercizi pregressi.

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

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

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

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



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

Non ricorre la fattispecie.

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

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



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

per quanto previsto all'articolo 26 comma 3, per l'anno 2016 il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, sulla base del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti e degli specifici obiettivi di sviluppo/innovazione assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2016/2018 ed in particolare

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

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

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

Gestione delle deleghe regionali in tema di autorizzazioni paesaggistiche ed ambientali

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

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

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

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

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

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

COMUNE DI BISCEGLIE
Provincia di Barletta Andria Trani

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
ANNO 2016**

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

relazione tecnico finanziaria c.c.d.i. 2016 dirigenti

MODULO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- determinazione del Dirigente partizione amministrativa: n. 752 del 10.09.2013 con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2013

art 5 c1 c.c.n.03/08/10 (posizione) SCOPERTE	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00	€ 1.833,00
	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43	€ 2.977,43
TOTALE A RISORSE FISSE	€ 120.652,93						

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

somme non utilizzate anno precedente	€ 4.271,30	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 26, comma 3.c.c.n.1.98/01							
posizione	€ 59.500,00	€ 60.550,00	€ 61.000,00	€ 61.000,00	€ 60.000,00	€ 80.000,00	€ 74.000,00
art. 26 c.3 risultato	€ 10.500,00	€ 9.450,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 0,00	€ 2.000,00	€ 8.000,00
specifiche disposizioni di legge							
- risorse a carico altri enti							
TOTALE B - RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 74.271,30	€ 70.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 70.000,00	€ 20.000,00	€ 0,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FISSE E VARIABILI	€ 194.924,23	€ 190.652,93	€ 210.652,93	€ 210.652,93	€ 200.652,93	€ 202.652,93	€ 210.168,35

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

VERIFICA TETTO ART.9

Importi non rilevanti	€ 4.271,30	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 0,00	€ 7.515,42
valori netti da confrontare	€ 190.652,93	€ 190.652,93	€ 180.652,93	€ 202.652,93	€ 202.652,93	€ 202.652,93
dirigenti di ruolo in servizio	4	4	4	4	4	3,5
decurtazione da applicare						
decurtazione per posizioni						
dirigenziali non coperte da						
dirigenti di ruolo						

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione
a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93	€ 120.652,93
€ 42.993,95	€ 31.321,57	€ 31.321,57	€ 31.321,57	€ 31.321,57	€ 31.321,57

- (meno) decurtazioni delle risorse fisse

relazione tecnico finanziaria c.c.d.i. 2016 dirigenti

= totale risorse stabili						
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€ 77.658,98	€ 89.331,36	€ 89.331,36	€ 66.872,85		
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili	€ 90.000,00	€ 80.000,00	€ 82.000,00	€ 89.515,42		
= totale risorse variabili	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
c) totale fondo sottoposto a certificazione	€ 90.000,00	€ 80.000,00	€ 82.000,00	€ 89.515,42		
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)	€ 167.658,98	€ 169.331,36	€ 171.331,36	€ 156.388,27		

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

0

0,00

0,00

0

0

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

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

compensi incentivanti per progettazione interna € 0,00

Totali destinazioni non contrattate

€ 0,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

indennità di posizione € 134.002,02

indennità di risultato € 22.386,25

- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno

€

Totale destinazioni contrattate nell'anno

156-389.27

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare

- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità) €

Totale destinazioni ancora da regolare

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

a) totale Sezione I – Mod. II € 0,00

b) totale Sezione II – Mod. II € 156.388,27

c) totale Sezione III – Mod. II

= Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione

€156.388,2

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

nessuna

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

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

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

	ANNO 2015	ANNO 2016
a) risorse storiche consolidate:	€ 120.652,93	€ 120.652,93
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ -	€ -
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ -	€ -
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	€ 31.321,57	€ 53.780,08
Totali risorse stabili	€ 89.331,36	€ 66.872,85
a) risorse variabili	€ 82.000,00	€ 89.515,42
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
Totali risorse variabili	€ 82.000,00	€ 89.515,42
Totali generale risorse	€ 171.331,36	€ 156.388,27

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

la costituzione del fondo e la definizione dell'accordo, ormai da alcuni anni, è assicurata con assoluta tempestività in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio in corso. Ai fini della costituzione del fondo vi è un costante monitoraggio sull'andamento della spesa per il personale e sulla applicazione dei diversi istituti premiali. È stato elaborato un prospetto analitico di monitoraggio e controllo della spesa del personale che consente la periodica verifica dei tetti di spesa. Nello specifico, a parte le risorse stabili e continuative, il fondo presenta risorse variabili legate a specifiche previsioni di legge ed alimentate da introiti esterni. Ai fini dell'inserimento di risorse variabili ex art.26, comma 3, il fondo è alimentato, per un valore complessivo di € 82.000,00, sulla base degli specifici obiettivi di sviluppo\innovazione assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del piano delle performance 2016,2018
In corso di esercizio vi è monitoraggio costante e continuo sul rispetto del patto di stabilità, sul rispetto dei tetti per la spesa del personale, sull'andamento occupazionale e su ogni altro vincolo che possa incidere sui trattamenti accessori contrattati.

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

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

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

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

7/12/2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Franco Lazzaro