



CITTA' DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA ACCORDO ECONOMICO 2019

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 19.12.2019.
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale 279 del 23.12.2019
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 222 del 27.12.2019
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 30.12.2019.
- Pubblicato sul sito web del Comune di Trani il 30.12.2019

UIL FPL *Cecilia Di Stefano*

[Signature]

[Signature]

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 assume valenza economica per l'anno 2019 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 sono esonerate dalla sciopero ai sensi della legge 146/90 le posizioni dirigenziali incaricate dei servizi di igiene e salubrità, pronto intervento, ordine e sicurezza pubblica, protezione civile.

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 BENESSERE, 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 delle articolazioni organizzative di primo livello, in quanto destinatari per delega delle funzioni di "datori di lavoro". I dirigenti 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, spetta 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 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 COMMII 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, le parti tengono conto dell'atto di indirizzo assunto con deliberazione 118/G.C. del 09.07.2019 contenente un ricognizione e verifica dei servizi attivati e dai quali è dipeso un incremento delle responsabilità dirigenziali, con correlata pesatura in termini di impegno, rilevanza, risorse e livelli di

responsabilità. Le parti prendono atto che, per effetto di tale ricognizione, si determina una rimodulazione delle risorse aggiuntive per un importo di € 100.000,00, in decremento di circa il 20% rispetto a quelle del 2018

- 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, le parti prendono atto che non ricorrono le condizioni per 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 01.01.2015.

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 ed approvano l'allegata tabella, contenente:

- a) La quantificazione complessiva delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale per il 2019, dando atto che il fondo è stato determinato in misura non eccedente il valore del fondo 2016, al netto delle poste non rilevanti, in ossequio all'articolo l'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, precisandosi che, tenuto conto dei rapporti a tempo determinato, non vi è stata alcuna variazione nel numero delle posizioni dirigenziali;
- b) La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di quello per la retribuzione di risultato, assicurandosi una incidenza di quest'ultimo non inferiore al valore minimo del 15% previsto dal c.c.n.l..
- c) Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato, si procederà come segue:
 - Per ogni posizione dirigenziale si determinerà una quota teorica massima, ripartendo il fondo di risultato secondo un criterio di proporzionalità diretta con l'indennità di posizione in godimento; tale valore potrà essere elevato sino ad 50% in caso di incarichi ad interim di durata superiore a 3 mesi\anno;
 - Sulla base della valutazione della performance individuale rilasciata dall'OIV al dirigente sarà riconosciuta una indennità nella misura percentuale di quella massima teorica prevista dalle fasce di compattamento del sistema di valutazione.

Relativamente alla graduazione delle indennità di posizione, le parti prendono atto ed approvano, per quanto di propria competenza, che il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali è stato posto in allegato al c.c.d.i. 2015/2018.

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

- applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione 127/G.C. del 27.11.2015,
- inserimento tra gli ambiti da valutare di quello relativo all'applicazione dei piani di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa.
- inserimento di indici afferenti la qualità dei servizi resi, anche mediante rilevazioni presso gli utenti.

ART. 9 BUONI PASTO

In relazione alle previsioni dell'articolo 34 del c.c.n.l. 1998/2001, le parti prendono atto che i dirigenti hanno titolo ai buoni pasto:

- per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane, come registrato dal sistema rilevazione presenza, sino a 2 per settimana;
- per ogni giornata eccedente le 2 di cui al punto precedente, nella quale la presenza pomeridiana sia necessaria per la partecipazione a riunioni di organi, a conferenze di servizi, commissioni od altri impegni istituzionali.

ART.10 NORME FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo, rimangono in vigore le disposizioni degli accordi pregressi.

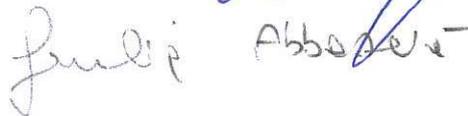
Le parti si incontreranno periodicamente per monitorare l'applicazione del presente contratto, le eventuali necessità di modifiche od integrazioni ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.

Le parti si impegnano a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative, ovvero le previsioni di nuovo c.c.n.l. che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

UIL FPL

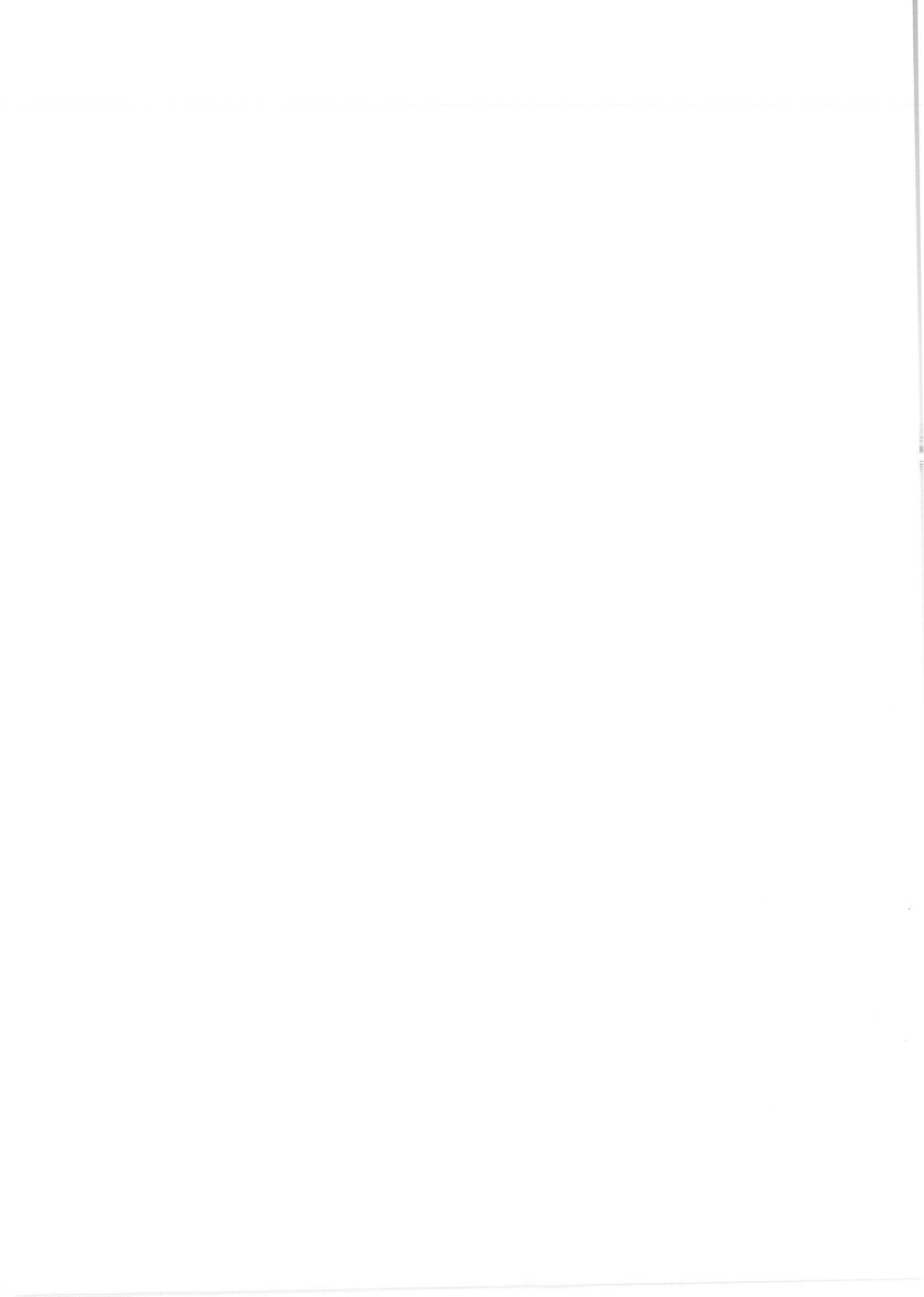


FP CSIL BAI



SEGRETARIO GENERALE
Angelo Lazzaro







COMUNE DI TRANI

PROVINCIA

(BARLETTA-ANDRIA-TRANI)

COLLEGIO DEI REVISORI

Prot. 61106

23 DIC 2019

-Al Sindaco

-Al Segretario

-Al Settore economico finanziario

-Al Presidente Consiglio Comunale

Palazzo di Città

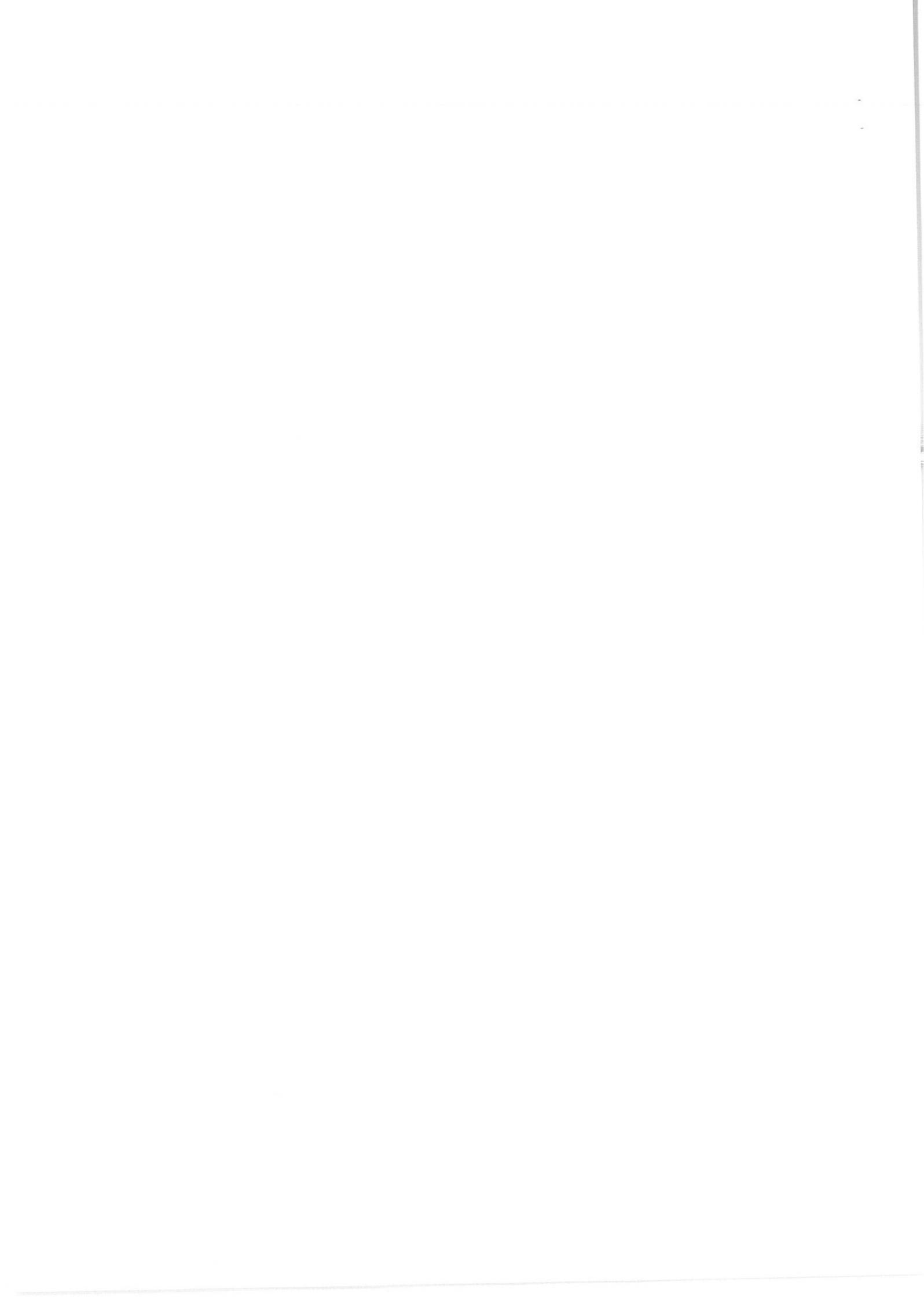
Verbale n.279

Il giorno 23 del mese di Dicembre dell'anno 2019 alle ore 09,05 presso il Palazzo di Città, si è riunito il Collegio dei Revisori del Comune di Trani, nelle persone di:

- Dott. Colomba Luigi, Presidente
- Dott. Perrone Lina Rosanna, Componente
- Dott. Trombetta Gianfranco, Componente (Teleconferenza)
- **Oggetto: richiesta di certificazione su preintesa di accordo decentrato integrativo 2019 per l'area della dirigenza, ex art.40 bis d.lgs.vo 165/01 e art.5, comma 3, C.C.N.L. 98/2001.**

Premesso

- che il Collegio ha esaminato la documentazione prodotta dal responsabile del settore;
- che ha ricevuto copia della determinazione n.g. 2797 del 13/12/2019 avente ad oggetto "Costituzione del fondo per la dirigenza art.26 c.c.n.l. 23/12/1999 e c.c.n.l. Regioni ed Enti Locali anno 2019";
- visto il disposto dell'art.239 del D. Lgs 267/2000;
- visto l'art.40 bis del D. Lgs 165/2001;
- vista la delibera del C.C. n.63 del 26/04/2019 che approva il bilancio di previsione 2019/2021 nel quale sono stanziati le risorse per la contrattazione decentrata;
- **Preso atto** che le modalità di determinazione delle risorse decentrate sono regolate dagli art.67 e 68 del CCNL funzioni locali del 21/05/2018;
- visto l'art.23 comma 2, del D. Lgs n.75 del 25/05/2017, il quale prevede testualmente quanto di seguito riportato:
"nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 01/01/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D. Lgs 30/03/2001 n.165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**";
- visto l'art.40 bis del D. Lgs 30/03/2001 n.165 così come sostituito dall'art.55 del D. Lgs n.150/2009, che dispone: "il controllo 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 nella misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti, dal Collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio e dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio si applicano le disposizioni di cui all'art.40, comma 3-quinquies, sesto periodo";

- **vista** la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria del contratto decentrato integrativo per la dirigenza anno 2019 e che la stessa è stata redatta in conformità agli schemi previsti dalla legge;

- **Preso atto** che l'Ente nell'anno 2018 risulta aver rispettato:

a) il tetto di spesa del personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013;

b) il pareggio di bilancio per l'anno 2018.

- **Rilevato** che dalla documentazione esaminata emerge:

Descrizione	2018	2019
Risorse consolidate	116.107,63	116.107,63
Incrementi	0,00	0,00
Decurtazioni fondo parte stabile fissa	20.141,82	20.141,82
Totale risorse stabili	95.965,81	95.965,81
Risorse variabili	120.000,00	100.000,00
Decurtazioni fondo parte variabile	0,00	0,00
Totale risorse variabili	120.000,00	100.000,00
TOTALE RISORSE	215.965,81	195.965,81

- **Preso atto**, pertanto che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 sia in parte stabile che variabile ammonta ad € 195.965,81;

- **accertato** che l'ammontare complessivo della costituzione del fondo nel corpo della relazione illustrativa tecnico finanziarie, trova finanziamento nel capitolo di bilancio dei rispettivi bilanci di previsione.

Tutto ciò premesso,

certifica

- **che** le risorse iscritte nel fondo in parte stabile e variabile, area dirigenza, sono conformi a quelle specificate dalle disposizioni contrattuali nazionali;

- **che** i costi della contrattazione collettiva integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori; Sulla base delle considerazioni sopra esplicitate

Alle ore 11,00 la seduta si è conclusa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Colomba Luigi

Dott.ssa Perrone Lina Rosanna

COMUNE DI TRANI
Provincia di Barletta Andria Trani

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

ACCORDO ECONOMICO 2019

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

il fondo complessivamente disponibile è stato quantificato e determinato con determinazione 641 del 24.03.2015 per il 2015 e determinazione 2236/r.g. del 19.12.2018 per il 2016, 2017 e 2018

Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019
DESCRIZIONE	Importi in euro					
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. A) (POSIZIONE E RISULTATO DI TUTTE LE FUNZIONI DIRIGENZIALI PER L'ANNO 1998 SULLA BASE DEI CCNL PRECEDENTI)	77.238,92	77.238,92	77.238,92	77.238,92	77.238,92	77.238,92
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. B)						
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. C)						
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. D) = 1,25% monte salari dirigenza anno 1997 - (INCREMENTO A VALERE DALL'ANNO 2000)	1.472,53	1.472,53	1.472,53	1.472,53	1.472,53	1.472,53
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT.F) decentramento e delega di funzioni						
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. G) RIA e MAT.EC. Dirigenti cessati dall' 1.01.1998	2.568,40	2.568,40	2.568,40	2.568,40	2.568,40	2.568,40
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 1 LETT. I)						
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 2 = 1,2 %monte salari dirigenza anno 1997	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.413,62	1.413,62
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 3 (risorse per retribuzione di posizione - delibera di G.C. n.34/2003)	116.251,04	116.251,04	116.251,04	116.251,04	94.000,00	77.250,00
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 3 (risorse per retribuzione di risultato - delibera di G.C. n.34/2003)	32.991,52	32.991,52	32.991,52	32.991,52	26.000,00	22.750,00
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 4						
CCNL 23/12/99 ART. 26, COMMA 5						
CCNL 12.02.02 ART. 1, COMMA 3, L. E (RIDUZIONE FONDO € 3.356,97* OGNI UNITA')	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82	-20.141,82
CCNL 22/02/2006 ART.23 COMMA 1 (AUMENTO € 520 RETR.POSIZIONE)	3.120,00	3.120,00	3.120,00	3.120,00	3.120,00	3.120,00
CCNL 22/02/2006 ART.23, COMMA 3 (AUMENTO 1,66% MONTE SALARI ANNO 2001 - POSIZ. E RIS.)	3.527,68	3.527,68	3.527,68	3.527,68	3.527,68	3.527,68
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 1 (€ 572,00 incremento retribuzione posizione)						
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 2 (€ 1.144 incremento retribuzione POSIZIONE posti NON coperti)	6.864,00	6.864,00	6.864,00	6.864,00	6.864,00	6.864,00
CCNL 14/05/2007 ART. 4, COMMA 4 (0,89% MONTE SALARI ANNO 2003 A VALERE DAL 2006)	2.534,58	2.534,58	2.534,58	2.534,58	2.534,58	2.534,58
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 1 (€ 478,40 RETRIBUZIONE POSIZIONE)	2.392,00	2.392,00	2.392,00	2.392,00	2.392,00	2.392,00
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 2 (€ 478,40 RETRIBUZIONE POSIZIONE posti NON coperti)	478,40	478,40	478,40	478,40	478,40	478,40
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 4 (1,39% MONTE SALARI DIRIGENZA ANNO 2005 X ANNO 2007)						
CCNL 22/02/2010 ART. 16 COMMA 4 (1,78% MONTE SALARI ANNO 2005 PER ANNO 2008)	8.079,03	8.079,03	8.079,03	8.079,03	8.079,03	8.079,03
CCNL 22/02/2010 ART. 17 (DESTINATO AL FINANZIAMENTO DEL RISULTATO)						
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 1 (€ 611,00 ANNUI DALL'ANNO 2009 per incremento retribuzione posizione)	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00	3.055,00
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 2 (€ 611,00 ANNUI DALL'ANNO 2009 per incremento retribuzione di posizione posti NON coperti)	611,00	611,00	611,00	611,00	611,00	611,00
CCNL 3.08.2010 ART.5 COMMA 4 (0,73% MONTE SALARI DIRIGENZA ANNO 2007 DESTINATO AL FINANZIAMENTO DEL RISULTATO)	2.752,48	2.752,48	2.752,48	2.752,48	2.752,48	2.752,48
Riduzioni del fondo (art.9, comma 2-bis L. n.122/2010)						
TOTALE COSTITUZIONE FONDO (TOT)	245.208,37	245.208,37	245.208,37	245.208,37	215.965,81	195.965,81

treatmento di posizione - max 85%	39.664,08	39.664,08	39.664,08	39.664,08	32.672,56	29.422,56
treatmento di risultato - non inferiore al 15%	205.544,29	205.544,29	205.544,29	205.544,29	183.293,26	166.543,26
dirigenti di ruolo in servizio			3	2	2	1
dirigenti a tempo determinato in servizio			1	2	2	2
						3

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	
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>		€ 0,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

indennità di posizione	€ 166.543,26	
indennità di risultato	€ 29.422,56	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -	
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>		€ 195.965,81

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

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

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 0,00	
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 195.965,81	
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -	
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>		€ 195.965,81

Sezione V – Destinazioni portate all'esterno del fondo

	€ 0,00
TOTALE A PAREGGIO	€ 195.965,81

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, presentandosi in ulteriore riduzione di quelli degli anni precedenti. L'ente ha rispettato il pareggio di bilancio 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 2019	ANNO 2018
a) risorse storiche consolidate:	€ 116.107,63	€ 116.107,63
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ -	€ -
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ -	€ -
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	-€ 20.141,82	-€ 20.141,82
<i>Totale risorse stabili</i>	€ 95.965,81	€ 95.965,81
a) risorse variabili	€ 100.000,00	€ 120.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
<i>Totale risorse variabili</i>	€ 100.000,00	€ 120.000,00
<i>Totale generale risorse</i>	€ 195.965,81	€ 215.965,81

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

Ai fini della costituzione del fondo vi è un costante monitoraggio sull'andamento della spesa per il personale e sulla applicazione dei diversi istituti premiali. E' stato elaborato un prospetto analitico di monitoraggio e controllo della spesa del personale che consente la periodica verifica dei tetti di spesa. Nello specifico, a parte le risorse stabili e continuative, il fondo presenta risorse variabili legate a specifiche previsioni di legge ed alimentate da introiti esterni.

In corso di esercizio vi è monitoraggio costante e continuo sul rispetto del pareggio di bilancio, 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 continuo monitoraggio e verificato sia in corso d'esercizio sia prima del termine dello stesso; 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.



COMUNE DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
Accordo economico 2019**

MODULO 1

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

Data di sottoscrizione		27.12.2019
Periodo temporale di vigenza		2019
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
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2019 b) conferma disciplina giuridica C.C.D.I. 2015/2018
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 23.12.2019
		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 in allegato al P.T.P.C.
		È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 23.12.2019
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI sino al 2018
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

L'accordo decentrato 2019, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto nazionale per la dirigenza, si limita alla definizione dei criteri di utilizzo del fondo e quindi dei criteri di quantificazione ed erogazione del trattamento di posizione e di risultato, confermando l'impianto di regolazione discendente dal c.c.d.i. 2015/2018

L'accordo pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di 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.

L'accordo è riferito ai dirigenti di ruolo, ma estende le proprie previsioni anche a quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 t.u. 267/00.

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, in adesione all'atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale ed allo scopo di assicurare il rispetto dei limiti della spesa complessiva sostenuta nel 2016, per il trattamento accessorio del personale di comparto e della dirigenza, compresa la spesa per le posizioni organizzative, si presenta in ulteriore riduzione rispetto a quello del 2018, già ridotto rispetto a quello degli anni precedenti, mediante una rimodulazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 26 c.3 c.c.n.l. 23.12.1999.

Il fondo è stato quindi ridotto ad € 195.965,81, di cui € 166.543,26 per il trattamento di posizione ed € 29.422,56 per il trattamento di risultato, nel rispetto della percentuale minima di destinazione del 15%

Si sottolinea come:

- Il fondo di cui innanzi è destinato a tutte le posizioni dirigenziali previste dalla

macrostruttura dell'ente, con conseguente riacquisizione al bilancio comunale delle quote per trattamento di posizione riferite ai ruoli vacanti e/o coperti ad interim. Per questi ultimi è possibile utilizzare le sole quote teoriche di risultato.

- Il fondo presenta, maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 3, sulla base di una ricognizione e pesatura delle fattispecie cui riferire tali maggiorazioni. Tali maggiorazioni che fino al 2017 erano pari a circa € 150.000,00 sono ora ridotte ad € 100.000,00 e vi è una equivalenza tra risorse c.d. stabili e risorse c.d. variabili
- Il fondo 2019, assume come limite il corrispondente importo del 2016; non vi sono decurtazioni strutturali riferite al periodo 2010/2014 non essendovi stata variazione nella dotazione dirigenziale

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 assume a riferimento l'anno 2019, confermando per quanto non modificate le previsioni del c.c.d.i. 2015/2018

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%.

La valutazione dei dirigenti è legata per parte preponderante ai risultati conseguiti ed agganciati alla performance dell'ente, come da sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 110 del 06.11.2015, modificata con DGC 127 del 27.11.2015

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:

devesi 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 da risorse aggiuntive in ragione del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti come individuati e pesati con l'atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale con deliberazione n.118 del 09.07.2019

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.

Il contratto decentrato introduce anche un sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali per assicurare differenziazione dei trattamenti in ragione dei diversi livelli di competenze e responsabilità.

il trattamento di risultato parte da quote teoriche rapportate al trattamento di posizione e viene riconosciuto nelle percentuali previste dalle fasce di compattamento di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso