



**COMUNE DI BISCEGLIE**

***Provincia di Barletta Andria Trani***

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA  
ANNO 2017**



## MODULO 1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	29.12.2017	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	ANNO 2017	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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.	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2017 b) conferma/ variazione disciplina giuridica C.C.D.I. 2010	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti predecenti e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 21.12.2017 prot. 53659
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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 21.12.2017
	La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI	
<b>Eventuali osservazioni</b>		



## MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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

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

Il contratto decentrato integrativo per l'anno 2017, in esecuzione dell'atto di indirizzo espresso con deliberazione 128\G.C. del 28.04.2017, 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 2017 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.

L'accordo pur essendo riferito ai dirigenti di ruolo, estende le proprie previsioni anche a quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 t.u. 267/00. Le risorse destinate al trattamento accessorio di tali figure precarie vengono scorporate dal fondo dei dirigenti ed integrate con risorse aggiuntive secondo canoni di equivalenza e di invarianza della spesa rispetto al 2016



## 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.144 del 30.05.2017 e successiva determinazione n. 250 del 07.11.2017, al netto delle riacquisizioni al bilancio comunale delle quote riferibili a posizioni dirigenziali coperte da dirigenti fuori ruolo e delle somme da rimborsare ad altri enti per dirigenti a scavalco, è pari ad € 129.931,32 e viene distribuito come segue:

- € 111.046,12 per trattamento di posizione, corrispondente all'85%%
- € 18.885,20 per trattamento di risultato, corrispondente al 15,00 %

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 riacquisizione al bilancio comunale di € 40.662,04, utilizzati per il trattamento accessorio dei dirigenti fuori ruolo e risultano altresì portate in decremento € 7.082,83 corrispondenti alle quote di trattamento accessorio da rimborsare all'Unione dei Comuni ARO BT\2 per utilizzo a scavalco di dirigente per il servizio di igiene urbana da gennaio ad agosto 2017.
- 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 2016.
- Il fondo, assumendo come limite il corrispondente importo del 2016, consolida gli effetti della decurtazione operata 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 2017 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 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. 128 del 28.04.2017.

anche tali risorse aggiuntive sono state in parte riferite ai dirigenti di ruolo ed inserite nel fondo, in parte riservate ai dirigenti fuori ruolo unitamente alle risorse stabili oggetto di riacquisizione. Ciò assicura equivalenza di trattamenti e non pone a carico del bilancio oneri aggiuntivi.

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