



**Istituto Autonomo Case Popolari  
TRAPANI**



Al Direttore Generale  
Al Capo Servizio I Area Organizzativa

Oggetto: Verbali delegazione trattante personale non dirigente del 27/11/2018 – Verbale  
Delegazione Trattante personale dirigente del 27/11/2018

In Allegato si trasmettono i verbali in oggetto, comprensivi degli allegati.-

IL SEGRETARIO DELLA DELEGAZIONE  
G. GIACALONE

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI  
TRAPANI

Delegazione Trattante

Riunione del 27 novembre 2018

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di novembre alle ore 15,30 presso la sala riunioni del Cda dell'Iacp di Trapani si è riunita la delegazione trattante convocata con nota 17718 del 21/11/2018.

Sono presenti i signori

Per la parte pubblica il dott. Pietro Savona

dott. Nunziata Gabriele

dott. Vincenzo Spanò

Per le segreterie territoriali dei sindacati

Paolo Pagoto (Csa)

Giorgio Macaddino (Uil)

Marco Corrao (Cisl)

Enzo Milazzo (Cgil)

Per la Rsu Sigg.

Geom. Antonio Allotta

Sig. Nunzio D'Angelo

Sig.ra Giuseppina Marchetti

Sig. Leonardo Tobia

Sig.ra <sup>GIACALONE</sup> Gina Vilardi

E' altresì presente per la redazione del presente verbale il sig. Gaspare Giacalone responsabile dell'Ufficio di Staff

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI  
T R A P A N I

Delegazione Trattante

Riunione del 27 novembre 2018

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di novembre alle ore 15,30 presso la sala riunioni del Cda dell'Iacp di Trapani si è riunita la delegazione trattante convocata con nota 17718 del 21/11/2018.

Sono presenti i signori

Per la parte pubblica il dott. Pietro Savona \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

dott. Nunziata Gabriele \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

dott. Vincenzo Spanò \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Per le segreterie territoriali dei sindacati

Paolo Pagoto (Csa) \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Giorgio Macaddino (Uil) \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

Marco Corrao (Cisl) \_\_\_\_\_ delegata Daniela Di Girolamo presente \_\_\_\_\_

Enzo Milazzo (Cgil) \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

Per la Rsu Sigg.

Geom. Antonio Allotta \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Sig. Nunzio D'Angelo \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Sig.ra Giuseppina Marchetti \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Sig. Leonardo Tobia \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Sig.ra Gina Vilardi \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

E' altresì presente per la redazione del presente verbale il sig. Gaspare Giacalone responsabile dell'Ufficio di Staff

Il presidente di parte pubblica dott. Pietro Savona introduce i lavori sottolineando che si tratta della prima contrattazione che nell'ente viene condotta a seguito dell'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro. Ricorda al tavolo che l'ente per il personale non dirigente è dotato di un vigente contratto decentrato integrativo che andrà a scadere alla fine del corrente anno e che nel 2019 nei termini previsti (31 maggio) si

procederà alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo che recepirà ovviamente i nuovi istituti contrattuali e che questi nei casi previsti e necessari saranno regolamentati.

Passando all'argomento all'ordine del giorno, il presidente di parte pubblica illustra le caratteristiche del fondo per l'anno 2018, assicurando che è stato dimensionato con un aumento delle risorse e questo rispettando le singole norme contrattuali e i parametri finanziari. Evidenzia che rispetto al precedente fondo 2017 vi è un aumento legato a un discreto residuo registrato nell'anno precedente. Specifica altresì che la proposta di fondo 2018 è stata redatta rispettando i criteri sanciti dalla sezione autonomie della Corte dei Conti, che ha riconosciuto come sono da rispettare gli impegni sanciti dal contratto di lavoro.

Il segretario Csa Pagoto osserva che con il nuovo CCNL per quanto riguarda le posizioni organizzative deve costituirsi un fondo a parte.

La parte pubblica, Savona, osserva che semmai si tratta di un capitolo di bilancio ad hoc

Il segretario Csa Pagoto ancora chiede con esattezza quale sia la spesa per il 2017 occorsa a retribuire le posizioni organizzative in quanto a suo avviso se esistono residui vanno redistribuiti nel fondo per tutti i dipendenti.

Il presidente di parte pubblica Savona osserva che il contratto di lavoro per l'apposizione nel fondo di queste somme cui fa riferimento il segretario Csa individua non il liquidato. In ogni caso se la preoccupazione del sindacato Csa è quella che vengono meno somme utili a tutti i dipendenti, rappresenta che l'odierna proposta di fondo prevede un aumento di circa 50 mila euro. In ogni caso per chiarezza viene letto l'art 67 comma 1 del Ccnl, e ancora la parte pubblica sottolinea che nessun oltraggio al contratto è stato compiuto.

La sig.ra D Girolamo per la Cisl evidenzia il proprio consenso alla proposta di fondo sottolineando che lo stesso è stato esaminato assieme al segretario territoriale Corrao e quindi suona come novità l'eccezione posta dal Csa, ritenendo invece che si possa procedere all'esame dettagliato delle voci previste dalla proposta di fondo.

A questo punto la parte pubblica illustra le singole voci di destinazione della somma.

Nel corso della lettura vengono congiuntamente apportate le seguenti modifiche di cui anche all'allegato A del presente verbale.

- Progressioni 2018 da 14 mila a 17 mila euro a riduzione dello stesso importo destinato alle specifiche responsabilità;
- Maneggio valori specificare art. 17 comma 2 lettera D
- Art. 70 quinquies comma 1 diventa articolo 17 lettera f /99....somma prrevista 29 mila euro
- Art. 70 quinquies comma 2 diventa articolo 15 comma 5

A questo punto la delegazione trattante approva il fondo con le modifiche sopra riportate. La proposta di fondo viene quindi sottoscritta con le modifiche qui sopra citate.

A questo punto la delegazione trattante procede all'esame del regolamento utile alla applicazione delle selezioni per le progressioni orizzontali. Il presidente di parte pubblica procede alla lettura. Nel corso della stessa la delegazione concorda le seguenti modifiche di cui all'allegato B del presente verbale:

i criteri previsti dal CCNL 2016/18 sono così modificati nei valori

art. 1 a) da 50% a 80%

art. 1 b) da 30% a 15%

art. 1 c) da 20 % a 5%

art. 1 punto 5 sostituire gennaio con giugno

art. 1 punto 6 cassato

art. 3 cassare secondo comma

A questo punto la delegazione trattante approva il regolamento per la individuazione dei dipendenti beneficiari della progressione economica relativa all'anno 2018 con le modifiche sopra riportate. Il regolamento viene quindi sottoscritto con le modifiche qui sopra citate.

Non essendovi altro argomento da trattare il presidente di parte pubblica dichiara conclusa la riunione dando mandato al segretario di trasmettere il verbale con gli allegati al Collegio dei sindaci dell'ente e all'area organizzativa servizio risorse umane.

LA PARTE PUBBLICA

Savona

SEGRETERIE TERRITORIALI

Pagoto

IL SEGRETARIO

Giacalone

Gabriele

Di Girolamo

Spanò

RSU

Allotta

D'Angelo

Marchetti

Tobia

Vilardi

# FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2018

UTILIZZO DELLE RISORSE		
FINANZIATE CON LA PARTE STABILE		
	quota calcolata per il personale a T.I.	quota calcolata per il personale a T.D.
Articolo 17 comma 2 lettera b) CCNL 1 aprile 1999 e smi, articolo 5 CCNL 1/3/99 - Progressioni economiche storiche	€ 105.000,00	
Differenza per applicazione CCNL 2016/18	€ 4.600,00	
Progressioni Economiche Orizzontali 2018 ex CCNL 2016/2018 art. 16	€ -	
progressioni 2018	€ 17.000,00	
	€ -	
<b>TOTALE COSTO PROGR. ECONOMICA ORIZZONTALE</b>		€ 123.600,00
Indenn. di comparto 2006 ex Art. 33 comma 4 lett. c) CCNL 22/01/2004 (TI)	€ 23.850,00	
Indenn. di comparto 2006 ex Art. 33 comma 4 lett. c) CCNL 22/01/2004 (TD)	€ 5.500,00	
<b>TOTALE COSTO INDENNITA' DI COMPARTO</b>		29.350,00
<b>TOTALE FINANZIATO CON LE RISORSE STABILI DEL FONDO (A)</b>		152.950,00
FINANZIATE CON LA PARTE VARIABILE		
Indennità di condizioni di lavoro CCNL 21/5/18 art. 70/bis:		
maneggio di valori <i>art. 17 co. 2 lett. D</i>	€ 1.550,00	
Performance organizzativa ed individuale ex articolo 68 comma 2 lett. a e b CCNL 21/5/18		
a. Produttività collettiva – Piani di attività:	95.000,00	
b. Produttività individuale – Progetti obiettivo	19.714,01	
attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C -	€ -	
specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D per compensare specifiche responsabilità affidate al personale CCNL 21/5/18 art. 70 quinquies co 1:	€ -	
art. 70 quinquies co 1 <i>art. 17 lett. F/99</i>	€ 29.000,00	
art. 70 quinquies co 2, lett. b - archivisti informatici ed addetti URP <i>art. 15 e. 5</i>	€ 2.000,00	
incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k	€ -	
	€ -	
<b>TOTALE FINANZIATO CON LE RISORSE VARIABILI DEL FONDO (B)</b>		150.264,01
<b>TOTALE (A+B)</b>		303.214,01
Lavoro straordinario (valore FISSO esercizi precedenti)		4.150,79
<b>Totale impiego risorse finanziate 2018</b>	€	307.364,80
<b>Totale risorse disponibili</b>	€	303.214,01

*Handwritten signatures and initials:*

- Top right: A large blue checkmark.
- Middle right: A signature in blue ink.
- Bottom right: Multiple signatures and initials in blue and black ink, including "V. P. 1/10/18" and "S. M. 1/10/18".

**Risorse eventuali provenienti da privati e derivanti da specifiche disposizioni di legge.**

Risorse derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448.	€	18.000,00
art. 15, comma 1, lett. k (CCNL 1-04-99) - Compensi per l'avvocatura	€	27.000,00
art. 15 comma 1 lett. K (CCNL 1-04-99) - Compensi per progettazione	€	25.000,00
	€	<b>70.000,00</b>
<b>Composizione totale utilizzo 2018</b>	<b>€</b>	<b>377.364,80</b>

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - Art. 15 CCNL 21/5/18		
n. 6 P.O. - Valori 2016 come da D.C. 39 del 2016 POSIZIONE	€	54.000,00
n. 6 P.O. - Valori 2016 come da D.C. 39 del 2016 RISULTATO	€	10.800,00
<b>TOTALE COSTO PP.OO.</b>		<b>64.800,00</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

Regolamento per l'individuazione dei dipendenti beneficiari della progressione economica relativa all'anno 2018

art. 1

1. Le Progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo e per una quota limitata con somme a carico della parte stabile del fondo
2. L'Aumento consiste di una posizione per ogni categoria;
3. I Criteri individuati sono i seguenti con le relative:
  - a) valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto: peso 50% 80
  - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: peso 30% 15
  - c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: peso 20% 5
4. Requisito minimo: permanenza da almeno 2 anni nella posizione economica
5. Decorrenza dallo 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI
6. ~~Procedura limitata al solo anno e personale in comando presso l'ente da cui dipendono~~

#### Art. 2 - Oggetto del regolamento e principi di applicazione.

Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente. Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi: - imparzialità; - pubblicità; - trasparenza; - pari opportunità.

#### Art. 3 - Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni anno, previo accordo sindacale, con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

#### Art. 4 - Numero delle progressioni economiche da attribuire

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, nonché la percentuale, comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.

Il Dirigente preposto alla gestione delle risorse umane in collaborazione con la struttura preposta alla gestione economica del personale, sentiti i Dirigenti dell'Ente, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (A, B1, B3, C, D) provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, il numero e i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate, garantendo un criterio di proporzionalità delle risorse, laddove possibile, all'interno dei percorsi.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

#### **Art. 4 – Procedure selettive**

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite il sito istituzionale dell'Ente e per gg. 15, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
  - o ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane;
  - o trasmissione degli elenchi ai dirigenti per le valutazioni di propria competenza in base ai criteri definiti nelle schede, differenziate per percorsi economici, allegate al presente regolamento che dovranno essere firmate per presa visione dai dipendenti interessati alla procedura selettiva e, se richiesta, rilasciata copia fotostatica. Entro 10 gg. dalla presa visione il dipendente può contestare la valutazione richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia – La decisione definitiva, verbalizzata e tenuta agli atti della procedura, è comunque motivatamente assunta dal dirigente valutatore – La valutazione non dovrà essere

inferiore a quella contestata – Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi.

- o trasmissione agli uffici competenti della valutazione definitiva di cui al punto precedente (Schede di valutazione ed eventuali verbali di riesame). Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto. A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a parità di punteggio finale, nella graduatoria precede il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel primo elemento di valutazione della scheda di riferimento, allegata al presente regolamento;
- in caso di ulteriore parità, il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel secondo elemento e poi, ove necessario, nel terzo elemento - in ultima analisi, la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

#### **Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione**

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso lo IACP di Trapani, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- di aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale non inferiore alla terza fascia di merito attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente;
- Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione dello stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.
- Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del

CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

- Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lett.b), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

#### **Art. 6 – Fattori di valutazione**

I Criteri individuati sono i seguenti con il relativo peso specifico su un totale di 100 punti max:

- a. valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto: peso 60% (media ponderata a base 90 = punti 40 1^ fascia, punti 30 2^ fascia, punti 20 3^ fascia);
- b. esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: peso 20%
- c. competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: peso 20%


#### **Art. 7 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

#### **Art. 8 – Norme finali e transitorie**

Per il solo anno 2018, in base a quanto previsto dal CCDI Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018 che introduce a far tempo dal 01.04.2018 nuovi percorsi economici all'interno delle Categorie (B8 – C6 – D7) l'attribuzione dell'istituto in argomento avrà decorrenza da tale data. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il presente regolamento abroga e sostituisce il Regolamento approvato con CCDI 2016/2018 art. 12 e farà parte del prossimo Contratto da adottare.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are also some faint red stamps, including one that appears to say "10 MAR 2018". The signatures are scattered across the bottom right area, with some overlapping.

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI  
TRAPANI

Delegazione Trattante

Riunione del 27 novembre 2018

~~(Contro delega 17721)~~

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di novembre alle ore <sup>16<sup>30</sup></sup> presso la sala riunioni del Cda dell'Iapc di Trapani si è riunita la delegazione trattante convocata con nota 17721 del 21/11/2018.

Per la parte pubblica il dott. Pietro Savona \_\_\_\_\_

dott. Nunziata Gabriele \_\_\_\_\_

dott. Vincenzo Spanò \_\_\_\_\_

Per le segreterie territoriali dei sindacati

Paolo Pagoto (Csa) \_\_\_\_\_

Giorgio Macaddino (Uil) \_\_\_\_\_

Marco Corrao (Cisl) \_\_\_\_\_

Enzo Milazzo (Cgil) \_\_\_\_\_

E' altresì presente per la redazione del presente verbale il sig. Gaspare Giacalone responsabile dell'Ufficio di Staff \_\_\_\_\_

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI  
T R A P A N I

Delegazione Trattante

Riunione del 27 novembre 2018

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di novembre alle ore 16,30 presso la sala riunioni del Cda dell'Iacp di Trapani si è riunita la delegazione trattante per il personale dirigente convocata con nota 17721 del 21/11/2018.

Per la parte pubblica il dott. Pietro Savona \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

dott. Nunziata Gabriele \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

dott. Vincenzo Spanò \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Per le segreterie territoriali dei sindacati

Paolo Pagoto (Csa) \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Giorgio Macaddino (Uil) delega sig.ra Gina Vilardi \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Marco Corrao (Cisl) delega sig.ra Daniela Di Girolamo \_\_\_\_\_ presente \_\_\_\_\_

Enzo Milazzo (Cgil) \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

E' altresì presente per la redazione del presente verbale il sig. Gaspare Giacalone responsabile dell'Ufficio di Staff

Il presidente di parte pubblica illustra al tavolo la proposta di fondo per l'anno 2018 relativo al personale dirigente dell'ente.

Vengono esaminate le diverse voci.

In conclusione la proposta di fondo viene ritenuta dal tavolo meritevole di approvazione nella stessa forma in cui è stata proposta. La proposta di fondo – allegato A del presente verbale – viene quindi sottoscritta dai presenti.

La parte pubblica prosegue proponendo al tavolo la contestuale approvazione e sottoscrizione della "nota a verbale" ritenuta necessaria al fine di sancire che l'indennità di risultato prevista dal CCNL non è da intendersi retribuzione fissa e continuativa. La "nota a verbale" viene letta e quindi sottoscritta dai presenti al tavolo come forma anche di adozione e costituisce allegato B al presente verbale.

A questo punto non essendovi altro argomento da trattare il presidente di parte pubblica dichiara conclusa la riunione.

Il presidente di parte pubblica da mandato al segretario di trasmettere il verbale con gli allegati al Collegio dei sindaci dell'ente e all'area organizzativa servizio risorse umane.

LA PARTE PUBBLICA

Savona

Gabriele

Spanò

SEGRETERIE TERRITORIALI

Pagoto

Di Girolamo

Vilardi

IL SEGRETARIO

Giacalone

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Costituzione del fondo

SCHEMA GENERALE DI RAFFRONTO DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI ANNI 2017-2018

SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2017	2018	DIFFERENZA
CCNL 23/12/99 Art. 26 c. 1			
a) importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998 secondo la disciplina del CCNL del 10/04/1996 e del CCNL 27/02/1997	55.417,85	55.417,85	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>55.417,85</b>	<b>55.417,85</b>	<b>0,00</b>
<b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</b>			
CCNL 23/12/99 Art. 26 c. 1 lett. d)			
importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31/12/1999 e a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento in misura pari ai tassi programmati di inflazione, dell'andamento economico della dirigenza.	1.968,20	1.968,20	0,00
implementazione fondo ex art 23 c. 1 CCNL 22/02/2006	1.560,00	1.560,00	0,00
implementazione fondo ex art 23 c. 3 CCNL 22/02/2006 (1,66 monte salari 2001)	4.100,70	4.100,70	0,00
implementazione fondo una tantum anno 2005 ex art. 4 c. 1 CCNL 14/05/2007	3.432,00	3.432,00	0,00
implementazione fondo ex art. 4 c. 4 CCNL 14/05/2007 (0,89 monte salari 2003)	2.448,81	2.448,81	0,00
CCNL 22/02/10 art. 16 c. 1			
incremento di un importo annuo lordo comprensivo del rateo di 13 <sup>^</sup> mensilità (retrib. Posiz.)	1.435,20	1.435,20	0,00
CCNL 22/02/10, art. 15, comma 4:			
1,78% del monte salari 2005 per la dirigenza, corrisposte come retrib. di risult. ai dirigenti IACP in proporzione al compenso a tale titolo annualmente erogato a ciascuno (retrib. Risult.)	4.952,27	4.952,27	0,00
CCNL 22/02/10 art. 18, c. 2:			
lo 0,9% del monte salari 2005 per gli enti strumentali della Regione che hanno rispettato il patto di stabilità ed hanno un rapporto di 1/15 tra dirigenti e dipendenti	2.503,95	2.503,95	0,00
CCNL 3/08/2010 art. 5, comma 1:			
incremento della retrib. di posiz. di Euro 611,00 comprensiva della 13 <sup>^</sup> mensilità	1.833,00	1.833,00	0,00
CCNL 3/08/10 art. 5, comma 4:			
incremento retrib. Risultato dello 0,473% monte salari 2007	2.151,00	2.151,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>26.385,13</b>	<b>26.385,13</b>	<b>0,00</b>
<b>altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
CCNL 23/12/99 art. 26 c. 3:			
Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione. Si tratta di un incremento stabile nella misura in cui vengano mantenuti inalterati i suoi presupposti di origine. In coerenza con la presente ricostruzione, si provvede annualmente a compilare la tabella 15 del Conto Annuale appostando tali risorse nella parte fissa del fondo, in quanto, come specificato dalla stessa tabella, attinente o a incremento della dotazione organica dirigenziale o a riorganizzazioni stabili della struttura dell'ente.	97.830,67	97.830,67	0,00
CCNL 23/12/99 Art. 26 comma 1, lett. g)			
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità, nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10/04/1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dall'1/01/1998	9.098,44	9.098,44	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>106.929,11</b>	<b>106.929,11</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>188.732,09</b>	<b>188.732,09</b>	<b>0,00</b>
<b>SEZIONE II: Risorse variabili</b>			
introiti derivanti dai diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, c. 4 della legge 449/1997, come modificato dall'art. 455 c. 12 della legge 23/12/1998, n. 448	2.000,00	0,00	-2.000,00
somme destinate alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici privi di dirigente titolare, non soggette a riduzione (circolare RGS n. 12 del 15/04/2011)	0,00	0,00	0,00
CCNL 23/12/99 Art. 26 c. 2	1.889,47	1.889,47	0,00
Residui fondo anno precedente	43.240,41	30.457,81	-12.782,60
introiti diversi derivanti da specifiche disposizioni di legge	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>47.129,88</b>	<b>32.347,28</b>	<b>-14.782,60</b>

SEZIONE III: Decurtazioni dal fondo			
Riduzione dal fondo ex art. 1, c. 3 lett. e) CCNL 12/02/2002 (Euro 3.369,17 x 2 posizioni dirigenziali)	6.713,94	6.713,94	0,00
Riduzione 2012 del fondo ai sensi del D. L. 78/2010, art. 9, c. 2 bis convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 secondo gli indirizzi della circolare della RGS n. 12 del 15/04/2011, con la quale è stata specificata la portata applicativa dell'intero art. 9 (riduzione calcolata sul totale generale di Euro 190.621,56 detratta la somma destinata all'incarico di reggente pari ad Euro 12.464,32)	29.726,21	29.726,21	0,00
Riduzione del 20% del fondo ai sensi dell'art. 20 della L. R. 9/2013 operata sulla quota già ridotta ai sensi del D. L. n. 78/2010, art. 9	30.904,83	30.904,83	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>67.344,98</b>	<b>67.344,98</b>	<b>0,00</b>
SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione			
<b>A) Fondo tendenziale</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	188.732,09	188.732,09	0,00
Risorse variabili	47.129,88	32.347,28	-14.782,60
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>235.861,97</b>	<b>221.079,37</b>	<b>-14.782,60</b>
<b>B) Decurtazioni del fondo tendenziale</b>			
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	67.344,98	67.344,98	0,00
Decurtazione risorse variabili	0,00	0,00	0,00
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>67.344,98</b>	<b>67.344,98</b>	<b>0,00</b>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	121.387,11	121.387,11	0,00
Risorse variabili	47.129,88	32.347,28	-14.782,60
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>168.516,99</b>	<b>153.734,39</b>	<b>-14.782,60</b>
SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo			
introiti derivanti dai diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, c. 4 della legge 449/1997, come modificato dall'art. 455 c. 12 della legge 23/12/1998, n. 448			0,00
somme destinate alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici privi di dirigente titolare, non soggette a riduzione (circolare RGS n. 12 del 15/04/2011)	12.464,32	12.464,32	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>12.464,32</b>	<b>12.464,32</b>	<b>0,00</b>

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo 2018

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI - ANNI 2017 E 2018 - UTILIZZO CONTO COMPETENZA			
	FONDO 2017	FONDO 2018	DIFFERENZA 2017/18
retribuzione di posizione come da contratto	91.405,03	86.650,61	-4.754,42
retribuzione di risultato come da contratto	75.111,96	67.083,78	-8.028,18
Retribuzione di risultato per interim	12.464,32	12.464,32	0,00
differenze	0,00	0,00	0,00
Risorse variabili	2.000,00	0,00	-2.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>180.981,31</b>	<b>166.198,71</b>	<b>-14.782,60</b>



**Istituto Autonomo Case Popolari**  
**TRAPANI**  
**AREA ORGANIZZATIVA**



Rif.:

OGGETTO : NOTA A VERBALE

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, appositamente riunite per l'approvazione del fondo dei dirigenti dell'IACP di Trapani per l'anno 2018, considerato:

- ai dirigenti degli IACP in Sicilia, si applica il CCNL dell'Area dirigenziale della Regioni ed Autonomie Locali
- Il CCNL normativo 1998 – 2001 del 23/12/99, all'art 29, **disciplina la Retribuzione di risultato dei dirigenti prevedendo che:**

*1. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.*  
*2. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1, gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art.14, comma 1, del D.Lgs.n.29/93, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art.23 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art.14. Nella determinazione dei criteri gli enti devono anche valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 37 del presente CCNL e dell'art. 18 della L. 109/94.*

- Il CCDI aziendale 2017/2019, stipulato in accordo con le OO.SS., all'art. 7 dispone che:

#### *Retribuzione di risultato*

*Per l'anno 2017, e per il periodo di durata del presente CCDI, le Parti stabiliscono di destinare alla retribuzione di risultato risorse pari al 30% delle risorse complessive così come stabilito dall'art. 45 del D.Lgs.vo. 150/09;*

*Il fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti è quantificato annualmente attraverso apposito provvedimento dell'Ente nel rispetto della normativa nazionale e regionale;*

*Le Parti danno atto che le modalità di riparto delle risorse per la retribuzione di risultato terranno conto della normativa di cui al D.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.*

*Al dirigente a cui viene affidato un incarico ad interim, di durata superiore ad un mese, ha diritto, per il periodo assunto, ad una remunerazione pari alla retribuzione di risultato spettante all'Area per cui è stato conferito l'incarico previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV.*

- Dlgs 165/2001, Articolo 24 *Trattamento economico*

*1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.*

*1-bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.*

UIL  
AD.

CEA  
[Signature]

CISC FP-BAMP  
[Signature]

*1-ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.*

*1-quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.*

*2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.*

Alla luce di quanto sopra si conferma che:

L'indennità di risultato, prevista dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti degli enti locali, è trattamento economico accessorio avente carattere eventuale e variabile, essendo connesso al verificarsi di un evento specifico quale il raggiungimento dei risultati-obiettivi legati all'attività senza i quali lo stesso non può essere erogato. Tale retribuzione di risultato non può, pertanto, essere considerato trattamento fisso e continuativo.

Il contratto decentrato aziendale della dirigenza, adottato con D.C. n. 87 del 04/10/2017 previo confronto sindacale, non prevede una misura fissa di tale indennità essendo collegata alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente, né tantomeno un'erogazione continuativa della stessa.

Le OO.SS.

CSL FP - PA/TP.



UIL 

CSA 