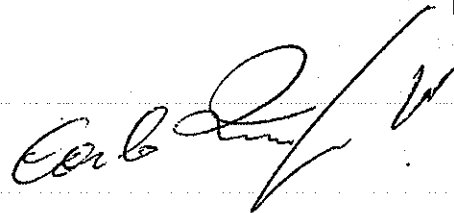
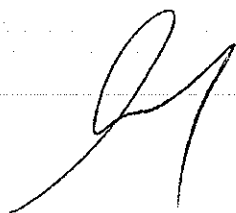
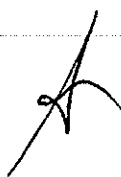


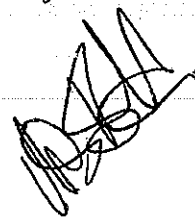
**PROVINCIA DI
BARLETTA - ANDRIA - TRANI**

**Accordo per la
destinazione delle risorse
della contrattazione integrativa
personale non dirigente**

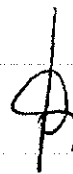
Annualità economica 2010



F. P. Bot



F. P. Bot



PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

P.ZA SAN PIO X, 9
70031 - ANDRIA

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE, ANNUALITA' ECONOMICA 2010

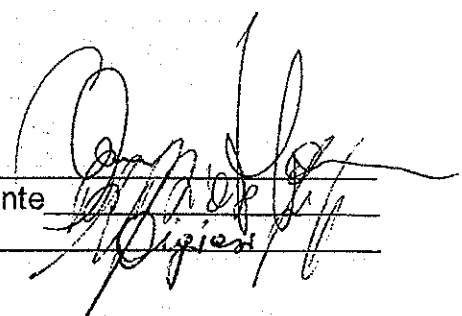
Premesso che:

- in data 5/11/2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta - Andria - Trani, relativamente all'annualità economica 2010;
- il collegio dei revisori in data 11/11/2010 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, la loro coerenza con i vigenti CCNL e il rispetto della normativa vigente nel testo dell'accordo;
- la Giunta Provinciale, con propria deliberazione n. 174 del 12/11/2010 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo;

In data 12/11/2010 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Dr.ssa Maria de Filippo, Segretario Generale, Presidente
Dr. Giuseppe Di Biase, Dirigente Sett. Fin. e Tributi, Componente
Dr. Nicola Digiesi, Dirigente Sett. Personale, Componente



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

CGIL/FP
CISL FPS
UIL FPL
CSA
DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato accordo decentrato integrativo, personale non dirigente della Provincia di Barletta - Andria - Trani, per l'annualità economica 2010

Indice

Art. 1	Campo di applicazione, decorrenza e vigenza dell'Accordo	2
Art. 2	Obiettivi e finalità	2
Art. 3	Interpretazione delle clausole controverse	3
Art. 4	Delegazione di parte sindacale	3
Art. 5	Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante	3
Art. 6	Diritti e prerogative sindacali	4
Art. 7	Pari opportunità	4
Art. 8	Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 (ex art. 35 D. Lgs n. 29/1993)	5
Art. 9	Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili	6
Art. 10	Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2010	7
Art. 11	Indennità di rischio art. 37 CCNL 14/9/2000	8
Art. 12	Indennità di vigilanza	9
Art. 13	Indennità di turnazione	9
Art. 13 bis	Indennità di pronta reperibilità	10
Art. 14	Indennità di maneggio valori	11
Art. 15	Compensi per incarichi di specifica responsabilità 15.1 Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità	12 12
Art. 16	Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alte professionalità	13

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 17	13	13
		14
		14
		14
		15
Art. 18	16	16
		19
		20
Art. 19	20	20
Art.20	21	21
Art. 21	21	22
Art. 22	22	22
Art. 23	22	23
Art. 24	23	24
Art.25	24	25
Art. 26	25	26
ALL. 1	26	29
ALL. 2	29	41
ALL. 3	41	

[Handwritten signature]

Alvaro Immanuel

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PARTE I: DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione, vigenza e decorrenza dell'Accordo.

Il presente accordo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/99, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2009, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente di questo Ente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo pieno e parziale.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2010 e limitatamente all'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa (parte economica).

Gli effetti del presente accordo decorrono dal primo gennaio 2010, data a partire dalla quale è stato assegnato dalle Province di Bari e Foggia il personale attualmente in servizio.

Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo o comunque sino all'approvazione del nuovo CCNL che rechi disposizioni incompatibili.

ART. 2

Obiettivi e finalità

Il presente accordo persegue i seguenti obiettivi e finalità:

- l'implementazione e il miglioramento della funzionalità delle strutture organizzative dell'ente;
- l'implementazione di un sistema di gestione delle risorse umane finalizzato a garantire il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, nonché a motivare il personale per il raggiungimento di performance sempre più alte;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, dell'apporto degli stessi alla performance organizzativa dell'ente, in un'ottica di meritocrazia e selettività;
- il riconoscimento dei disagi e della qualità della prestazione lavorativa.

Art. 3

Interpretazione delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie in merito all'interpretazione delle clausole contenute nel presente accordo, le parti si incontrano, entro 10 gg., a seguito di specifica e motivata richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

L'eventuale accordo sull'interpretazione autentica della o delle clausole controverse viene recepito in apposito verbale e diviene vincolante per tutti i sottoscrittori fin dall'inizio della vigenza.

L'accordo suppletivo viene allegato al presente e ne diviene parte integrante e sostanziale.

ART. 4

Delegazione di parte sindacale

Alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sono ammessi i soggetti sindacali previsti dall'art. 10 del ccnl 1 aprile 1999 e precisamente:

1. La RSU eletta in base all'Accordo Collettivo nazionale Quadro siglato in data 7 agosto 1998;
2. Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Ai fini della delegazione di parte sindacale sono ammessi al tavolo delle trattative i rappresentanti delle OO.SS. aziendali e territoriali di categoria designati nel numero massimo di 3 per ogni sigla, fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

ART. 5

Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate con l'utilizzo delle modalità più efficaci e veloci tra le quali anche quelle informatiche, almeno 7 gg. prima, di norma, dalla data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza, e contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria eventuale documentazione relativa agli stessi.

Le convocazioni effettuate per motivazioni di particolare urgenza avvengono con un preavviso di almeno 3 gg. e sono inoltrate via fax o e-mail.

trattamento giuridico ed economico.

Nella logica di consentire i migliori risultati, l'organizzazione del lavoro è incentrata su criteri che tengano in debita considerazione le pari opportunità tra uomini e donne. Il principio trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e durante il periodo temporale di permanenza in servizio, con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, ai riconoscimenti economici, al

Pari opportunità

ART. 7

In tema di diritti e prerogative sindacali si richiama la normativa nazionale vigente, nonché le specifiche normative contrattuali di comparto in materia.

Diritti e prerogative sindacali

ART. 6

Il presente accordo sarà pubblicizzato per tutti i dipendenti a cura del Settore Personale, anche con pubblicazione sul sito web dell'Ente.

L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. e della RSU, nei limiti degli spazi consentiti dalla rete Internet, una parte del proprio sito con una specifica casella di Posta Elettronica per consentire un'agevole e tempestiva attività di informazione inerente la contrattazione e ai problemi sindacali aziendali.

L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente alla loro adozione tutte le informazioni concernenti l'organizzazione del lavoro, le variazioni delle dotazioni organiche, le modalità di gestione delle risorse umane e il sistema di valutazione delle prestazioni, le iniziative in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, i trasferimenti di attività.

I verbali ed documenti delle riunioni di contrattazione e concertazione sono raccolti dal segretario verbalizzante e a disposizione dei soggetti componenti la Delegazione Trattante.

Relativamente alle procedure di concertazione, si fa riferimento a quanto previsto dall' art. 6 del CNL sottoscritto in data 22/01/2004.

Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto formale verbale; il verbale viene sottoscritto dalle parti nella seduta successiva.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature: Carlo Jancsó]

[Handwritten signatures and initials]

Al fine di riscontrare e sviluppare l'effettiva parità uomini-donne è istituito, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14.9.2000, il Comitato per le pari opportunità, presieduto da un rappresentante dell'Ente e costituito da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Comitato può avvalersi di esperti in materia, la cui partecipazione ai lavori è di volta in volta chiesta dai componenti, limitatamente alle questioni specifiche di competenza.

L'attività del Comitato per le pari opportunità sviluppa, in particolare, le seguenti iniziative:

- a) verifica sull'attuazione delle pari opportunità nell'Ente;
- b) proposizione di iniziative e azioni positive, praticabili nel contesto delle finalità dell'Ente;
- c) sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici sui temi delle pari opportunità;

d) proposizione di iniziative per la formazione e per l'affermarsi di una cultura della differenza di genere;

e) formulazione di pareri in merito alle seguenti materie, esclusivamente in relazione alla promozione di condizioni di pari opportunità:

e1) scelte in ordine alla gestione dei servizi e flessibilità degli orari di lavoro;

e2) riorganizzazione dei servizi esistenti ed attuazione di nuovi servizi;

e3) criteri inerenti la mobilità interna ed esterna all'Ente;

Per la realizzazione delle proprie funzioni, il Comitato propone autonomamente l'organizzazione e le attività da svolgere. Per le funzioni previste il Comitato può accedere ai luoghi di lavoro ed agli atti, acquisendo le conoscenze necessarie che hanno pertinenza con la funzione preordinata, fermo restando il rispetto dei dati tutelati dalla normativa vigente in tema di riservatezza.

A cadenza annuale il Comitato per le pari opportunità redige una relazione sintetica sulle iniziative proposte e sugli interventi realizzati, da trasmettere alla Delegazione trattante.

Art. 8

Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 (ex art. 35 D. Lgs n. 29/1993).

Durante la vigenza del presente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, l'Amministrazione Provinciale informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 1.04.1999.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 9

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)

Il primo Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività è stato costituito a seguito di atto di indirizzo formulato dalla Giunta Provinciale con Deliberazione n. 88/2010 prendendo in riferimento i fondi di Province similari come numero di dipendenti e di popolazione. Pertanto, trattandosi di Ente di nuova istituzione e, non avendo parametri storici di alimentazione, il fondo di che trattasi, deve, nel suo intero ammontare, considerarsi di natura stabile.

Con determinazione del Settore Personale n. 147/2010 il Fondo è stato rideeterminato, a seguito di modifiche alla dotazione organica anno 2010 e al piano del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2010 - 2012, in € 1.829.370,00.

Per quanto concerne l'utilizzo, ai sensi dell'art.17 del CCNL 01/04/1999, si precisa che:

1. gli oneri relativi al finanziamento delle progressioni orizzontali hanno natura di risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2 (art. 34 CCNL 22/1/2004), come peraltro già previsto dal CCNL 1/4/99; pertanto andranno detratti dall'ammontare del Fondo e imputati sui capitoli di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni;

2. l'indennità di comparto introdotta dall'art. 33 CCNL 22/1/2004 ha natura di risorsa stabile; pertanto gli oneri relativi al finanziamento della stessa andranno detratti dall'ammontare del Fondo e imputati anch'essi sui capitoli di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni;

L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito incontro tra le parti. In tale sede saranno concordate anche eventuali iniziative per evitare la dichiarazione di eccedenza ovvero per favorire il ricollocamento dei lavoratori presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

3. l'indennità ex art. 37 CCNL 6.7.1995 relativa al personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999 ha matura di risorsa stabile; pertanto, anche in questo caso, gli oneri relativi andranno detratti dal Fondo e imputati ai capitoli stipendiali;
4. la spesa per posizioni organizzative ed alte professionalità ha natura di risorsa stabile; tale spesa andrà comunque rideterminata annualmente, sulla base delle mutevoli esigenze organizzative di un ente di nuova istituzione.

5. la produttività collettiva, i progetti di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99, i compensi di cui alla L. 109/94 e ss.mm.ii. o comunque derivanti da specifiche disposizioni di legge, le indennità (di rischio, disagio, turno, reperibilità, maneggio valori) e i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (cat. B, C e D,) hanno natura di risorse variabili e pertanto andranno rideterminati annualmente.

Art. 10

Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2010

Per la remunerazione relativa ad attività svolte in particolari condizioni di disagio, fattispecie prevista dall'art. 17 lett. E) CCNL 1/4/99, si stanziano per l'anno 2010 € 10.000,00.

Le presenti indennità sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B,C che svolge continuativamente attività disagiate; ove per lavoro disagiato deve intendersi il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente sulla vita psico-fisica del dipendente, compresa la sfera affettiva e il tempo libero. Le indennità sotto riportate non sono cumulabili.

In particolare, si individuano come **indennità di disagio** quelle rientranti nelle seguenti categorie:

a. Indennità di disagio personale addetto alla sorveglianza stradale:

Viene riconosciuta ai dipendenti delle categorie A e B ai quali il Dirigente del Settore abbia assegnato le mansioni specifiche di addetto alla sorveglianza con proprio atto, previa dichiarazione sull'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in modo prevalente e continuativo, per lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni disagiate derivanti da interventi non programmati e/o di pronto intervento sulla rete stradale provinciale in situazioni di emergenza. Si riconosce tale indennità in € 720,00 lordi annui, suddivisi in 12 mensilità; l'indennità è attribuita per ogni mese di servizio effettivo o comunque qualora la prestazione lavorativa disagiata si protragga per oltre 17gg. lavorativi al mese.

b. Indennità di autista

Viene riconosciuta in considerazione dell'impegno gravoso e l'orario disagiato cui sono sottoposti i dipendenti impegnati ad erogare la prestazione nell'ambito di un servizio attivo alla guida superiore alle 4 ore.

E' riconosciuta, per il servizio attivo alla guida o trasferta superiore alle 4 ore, un'indennità giornaliera di € 5,00.

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti reipilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente responsabile del Settore.

A tale personale non si applica la disciplina prevista dall'art. 8 del D. Lgs. 66/2003 in quanto l'art. 17 c.5 stabilisce che tali disposizioni non sono applicabili ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non può essere predeterminata, in considerazione delle caratteristiche dell'attività esercitata.

10.1: Applicazione disposizioni D.L. 112/2008

Le indennità summenzionate, in caso di assenza inferiore a gg. 10, vengono decurate dalla retribuzione giornaliera spettante, come previsto dall'art. 71 D. L. 112/2008 e costituiscono economie di bilancio.

Art. 11 Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000.

L'indennità di rischio è quantificata in € 30,00 mensili, come rideterminata dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004.

Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità, previa attestazione del Dirigente Responsabile del Settore presso cui il personale opera, sono quelle che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Tale indennità compete nella misura di € 1,50 per ogni giornata di effettivo servizio e comunque nella misura massima di € 30,00 mensili.

Le condizioni di rischio sono riferite:

a) All'ambiente di lavoro; tali condizioni saranno annualmente individuate dal dirigente del settore;

b) Alle condizioni di lavoro, tali per cui vi sia un'esposizione continuativa e diretta del dipendente nociva per la propria salute.

La turnazione, nelle forme e nelle modalità previste dalla normativa contrattuale vigente - art. 22 CCNL 14/9/2000 - è istituita al fine di garantire l'erogazione di servizi in materia continuativa, per più di 10 ore.

Indennità di turnazione

Art. 13

L'indennità di cui al presente articolo è assimilabile al trattamento fondamentale; pertanto, ai fini della relativa corresponsione al personale avente diritto non si attinge al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Tale indennità è introdotta ex legge 65/85 - legge quadro sull'ordinamento della polizia locale - che ne stabilisce le modalità di attribuzione. Il successivo D.P.R. n. 268 del 13 maggio 1987, recante "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relativo al comparto del personale degli enti locali" ne quantifica l'importo.

Indennità di vigilanza

Art. 12

Si stanziano per tale finalità € 10.000,00 per l'anno 2010.

Dirigente del settore Personale.

Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni dovrà tempestivamente essere comunicata al

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti riepilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente responsabile del settore.

- Utilizzo di apparecchiatura con emissioni pericolose o insalubri.
- Esercizio di trasporto con automezzi o altri veicoli o mezzi meccanici;
- Esecuzione di lavori manuali che richiedono particolari competenze tecniche, a contatto o esposizione a sostanze nocive;
- Manutenzione di veicoli, macchinari, edifici, impianti, apparecchiature, opere pubbliche, segnaletica in presenza di traffico;

A titolo esemplificativo si considera fattore di rischio l'adibizione ai seguenti lavori:

Ad oggi i Settori nei quali risulta necessario articolare l'erogazione dei servizi come innanzi detto sono:

1) Polizia Provinciale e Protezione Civile

2) Affari Generali, limitatamente agli uscieri.

Al fine della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere svolte nell'arco del mese in maniera tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Nel caso di personale impiegato in servizio di turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla normativa vigente, le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

La misura dell'indennità di turnazione è fissata dal citato art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Si precisa che l'indennità di turnazione e quella di disagio non sono sovrapponibili poiché l'indennità di turno remunera il disagio derivante dallo svolgimento della prestazione lavorativa in orari differenziati.

Per il finanziamento di tale istituto si stanziano per l'anno 2010 € 50.000,00.

Art. 13 bis

Indennità di pronta reperibilità

L'indennità di pronta reperibilità si applica, nelle forme e con le modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente (art.23 CCNL del 14/09/2000 e art.11 CCNL 05/10/2001), ed è istituita nelle ipotesi già disciplinate dal regolamento approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 152 del 29/9/2010, precisamente nei Settori:

- Polizia Provinciale e Protezione Civile;

- Infrastrutture, Trasporti e Viabilità;

- Edilizia e Manutenzione;

- Affari Generali – Servizio Consiglio Provinciale, Uscieri e Autisti.

E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei Servizi erogati dai settori interessati.

Carlo Forte

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Art. 14

Indennità di maneggio valori

Per il finanziamento di tale indennità, si destinano € 4.000,00 per l'anno 2010.

L'indennità di reperibilità è remunerata, come previsto dall'art. 23 del CCNL 14.09.00 con la somma di € 10,33 per 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tale personale viene individuato dal Responsabile dell'Area di appartenenza e nominato formalmente agente contabile o agente di riscossione.

Gli importi sono stabiliti come segue:

VALORI MEDI MENSILI MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA
Fino a € 500,00	€ 0,52
Da € 500,01 a € 10.000,00	€ 0,80
Da € 10.000,01 e oltre	€ 1,30

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

La liquidazione dell'indennità di cui sopra avverrà sulla base di prospetti riepilogativi presentati dal Responsabile del Settore competente.

Handwritten signatures and notes:
- Top right: *Handwritten signature*
- Middle: *Carne come fanno*
- Left side: *MARSA* and other illegible signatures.

Compensi per incarichi di specifica responsabilità

Per tale compenso si stanziano € 60.000,00 per l'anno 2010.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL 01/04/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 31/03/99, sono attribuite al personale delle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31/03/1999 e ss.mm.ii., specifiche indennità.

Per i dipendenti cui è assegnata con disposizione dirigenziale, l'indennità è attribuita nei valori massimi sotto riportati:

- **Coordinamento attività:** € 1.000,00
- **Responsabile di procedimenti a valenza interna** € 1.250,00
- **Responsabile procedimenti a valenza esterna** € 1.850,00
- **Responsabile procedimenti complessi (D)** € 2.500,00

La responsabilità di procedimento è conferita annualmente con atto formale dal responsabile del Settore, come previsto dall'art. 3 l. 241/1990 e ss.mm.ii. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata, la responsabilità e la relativa valenza (esterna o interna). In assenza di atto formale di nomina non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di responsabilità.

15.1 Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità

Entro il primo trimestre di ogni anno la "Conferenza dei Dirigenti", coordinata dal Segretario Generale, si riunisce per provvedere a valutare le responsabilità di procedimento attribuite nel corso dell'esercizio precedente, ai fini dell'erogazione dello stanziamento complessivo, approvato in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Tale valutazione verterà sul contenuto, sull'ampiezza, sulla complessità, sulla valenza esterna o interna e sull'effettivo esercizio delle responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D.

L'indennità di responsabilità verrà, di seguito, liquidata in un'unica quota annuale, posticipatamente al periodo di conferimento dell'incarico, previa attestazione del Dirigente sull'effettivo espletamento dei compiti assegnati, in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio.

A titolo esemplificativo, le attività che possono rilevare al fine dell'assegnazione di tale indennità sono: la conduzione di gruppi di lavoro, la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la partecipazione a commissioni di gara, nuclei o commissioni, lo svolgimento di procedure con ampia autonomia, l'adibizione a servizi di front office comportanti particolare rilevanza esterna.

Art. 16

Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità

Per i criteri di attribuzione degli incarichi di che trattasi, si rinvia al Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta n. 49/2010.

Ai sensi dell'art. 17 c.2 lett.c del CCNL 01/04/1999 si destinano per l'anno 2010 € 380.000,00 al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa e/o alta professionalità. Tale valore è stimato sulla base degli incarichi conferibili, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei requisiti richiesti per l'accesso all'incarico.

Art. 17

Criteri, valutazione e finanziamento della progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica all'interno della categoria è un elemento significativo della progressione di carriera che tiene conto, in sede di valutazione, delle esperienze professionali e formative maturate dal personale dipendente e opera in relazione alla qualità delle prestazioni del dipendente.

Il CCNL 2006-2009 conferma l'istituto della progressione economica orizzontale integrandone la disciplina con la previsione del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Le progressioni economiche orizzontali in godimento sono quantificate alla data del 30/09/2010 in € 225.000,00. Tale ammontare viene detratto dall'importo del Fondo posto a base della contrattazione e imputato contabilmente in bilancio negli appositi capitoli destinati al pagamento delle retribuzioni.

La valutazione avverrà per l'anno in corso sulla base della declaratoria esplicitata all'allegato 2. I comportamenti organizzativi ascrivibili a ciascuna categoria saranno riepilogati in apposite schede.

2) la valutazione della prestazione ottenuta nell'anno dell'attribuzione della progressione economica o, per gli anni a venire, la media delle valutazioni conseguite nel biennio precedente.

1) il punteggio assegnato al curriculum professionale secondo criteri definiti nell'All. 1; sommando:

17.3 Assegnazione della progressione economica nella categoria

a. anzianità nell'ente e permanenza nella posizione economica precedente a quella per cui si concorre, di almeno due anni, come previsto dalle disposizioni dell'art. 9 CCNL 11/04/2008; A tal fine si computa, per i dipendenti transitati alla Provincia di Barletta-Andria-Trani dalle Province di Bari e Foggia direttamente o per effetto di mobilità triangolare, l'anzianità e la posizione economica maturata presso l'Ente di provenienza.

b. non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimpovero verbale ;

17.2: Requisiti necessari per l'ammissione

Al fine di poter accedere alla Progressione Economica nella categoria di appartenenza, i cui effetti economici decorrono dal 1 gennaio dell'anno di riferimento della valutazione, i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

I dipendenti titolari ad accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

17.1 : Principi generali

La valutazione prevista per la selezione nei passaggi di progressione all'interno della categoria si basa sui criteri e strumenti metodologici descritti nel prosieguo e nell'allegata declaratoria. Tale modalità di valutazione è transitoriamente adottata dall'Ente nelle more della definizione del sistema di valutazione e misurazione della performance da parte dell'OIV.

Per l'anno 2010, in considerazione degli indirizzi della Giunta Provinciale e dei possibili passaggi di categoria per i dipendenti che hanno i requisiti sottoelencati, si stanziano ulteriori € 170.000,00, valore stimato convenzionalmente per consentire al 70% dei dipendenti l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Ognuna delle due componenti contribuirà alla definizione del punteggio valido ai fini dell'assegnazione della PEO, con peso diverso a seconda della categoria di appartenenza:

PRESTAZIONE/CURRICULUM (rispettivamente)

Cat. A 90% 10 %

Cat B e C 85% 15%

Cat D 80% 20%

Valutare le prestazioni significa valutare l'apporto individuale del dipendente al conseguimento degli obiettivi di ente e di settore di appartenenza e le modalità seguite nelle prestazioni dal punto di vista gestionale, relazionale, e orientato all'utente, inteso sia come utilizzatore interno che esterno dell'oggetto delle prestazioni rese.

La mancata valutazione nel biennio impedisce la partecipazione all'assegnazione della PE.

17.4 Iter procedurale

Il Settore Personale dovrà provvedere, ogni anno, alla intestazione di apposite schede differenziate per categoria e trasmetterle ai Settori presso i quali i dipendenti prestano servizio. Le schede saranno compilate dai Dirigenti competenti e inviate ai singoli dipendenti che potranno presentare eventuali osservazioni e richieste in merito alla stessa entro il termine indicato dal Settore Personale.

I dirigenti provvederanno, quindi, a trasmettere le schede al Settore Personale che avrà cura di attribuire il punteggio al curriculum professionale del singolo dipendente e sommarlo a quello risultante dalla scheda di valutazione. Il risultato ottenuto determina il punteggio valido ai fini dell'assegnazione della PE.

A parità di punteggio la priorità si da:

1. al dipendente che ha conseguito valutazione positiva per almeno tre anni;
2. al dipendente che ha effettuato complessivamente un numero inferiore di passaggi nella categoria;
3. in caso di ulteriore parità di punteggio è preferito il dipendente che ha effettuato l'ultimo passaggio in epoca più remota;
4. in ultimo il dipendente che ha un'anzianità di servizio maggiore nel comparto.

La graduatoria sarà elaborata per categoria

[Handwritten signatures and scribbles]

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e modalità di ripartizione delle risorse (Art. 17 co. 2 lett. a CCNL 1.4.99 e art. 37 CCNL 22.01.04)

La produttività è un incentivo monetario attribuito ai dipendenti sulla base dei risultati raggiunti e dei comportamenti espressi nell'anno di riferimento.

Le parti si impegnano, in virtù dell'entrata in vigore del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 a modificare la disciplina del merito secondo i principi ed i criteri desumibili dal decreto stesso.

Per questo primo anno, in mancanza del sistema di valutazione delle prestazioni adeguato alla normativa del D. Lgs. 150/2009, l'incentivo di produttività sarà corrisposto sulla base di due ordini di fattori valutativi:

- comportamenti organizzativi elencati nella declaratoria allegata al presente accordo e riassunta nelle schede di valutazione, declaratoria che terrà conto delle mansioni ascrivibili alla categoria di appartenenza.
- contributo al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza, graduato convenzionalmente in:

- o Basso: 25 punti;
- o Medio: 50 punti;
- o Alto: 100 punti.

18.1: Iter Procedurale

La quantificazione dell'incentivo di produttività avverrà a step, secondo i passaggi sottospiccati:

- Si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2010;
- Si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

Tabella 1 indice categoriale

Posizione economica	Peso posizione
A	100,00
B1	105,70
B3	111,74
C	119,24
D1	129,74
D3	149,18

Ottenuto il fondo per categoria, si ripartirà tra tutti i componenti della categoria, sulla base del punteggio ottenuto. Il punteggio massimo ottenibile sarà di 200 punti, ripartito come segue:

100 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi, che corrispondono al massimo specifico ottenibile sulla base della categoria di appartenenza: cat. A - max punti 6; cat B1 - max punti 7; cat B3 - max punti 8; cat c - max punti 9; cat D1 - max punti 11; cat D3 max punti 12 - SI VEDA DECLARATORIA ALLEG. 2 - di seguito **PV1**

100 punti per la valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi di settore, graduato in:

- BASSO - 25 PUNTI;
- MEDIO - 50 PUNTI;
- ALTO - 100 PUNTI;

di seguito **PV2**.

Si ribadisce che il massimo specifico differenziato per categoria non costituisce ulteriore elemento di pesatura ma è correlato alla maggiore complessità delle competenze richieste al crescere della categoria di appartenenza.

In ottemperanza ai principi meritocratici già previsti nei contratti collettivi in vigore ed ulteriormente sanciti dal D. Lgs. 150/2009, all'incentivo di produttività potranno concorrere coloro che nella valutazione conseguiranno almeno la metà dei punti assegnabili, con riferimento al massimo specifico di categoria (Es. Cat. A max 6 punti, min. previsto per l'accesso: 3 punti).

L'incentivo di produttività individuale sarà ponderato con un fattore moltiplicativo che tenga conto della soglia di presenza COME DA TABELLA 2.

In definitiva, i dipendenti concorrenti alla ripartizione dell'incentivo di produttività sulla base della seguente formula:



$$PP = (PV1 + PV2) \times S \text{ pres}$$

Dove:

PP = punteggio individuale di produttività

PV1 = punteggio di valutazione comportamenti RAPPORTATO A 100 OGNI MASSIMO SPECIFICO (1 parte scheda di valutazione)

PV2 = punteggio valutazione contributo individuale al raggiungimento obiettivi di settore, RAPPORTATO A 100 (25% 50% 100%) (II parte scheda di valutazione)

S pres = soglia presenza

L'indicatore della soglia di presenza è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

TABELLA 2

¹ PRESENZA	%	Soglia presenza
Tra ore 1800 e 1350	>75	1
Tra ore 1349 e 900	≤50 presenza ≤75	0,75
Tra ore 899 e 450	≤25 presenza ≤50	0,5
< ore 450	< 25	0

* Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione. I giustificativi considerati per il calcolo della presenza in servizio saranno esclusivamente i seguenti:

- a) Servizio; b) corsi e convegni; c) trasferta; d) ferie e festività sopresse; e) congedo maternità compresa eventuale interdizione anticipata; f) permessi per lutto; g) permessi per citazioni a testimoniare e per esercitare le funzioni di giudice popolare; h) permessi di cui all'art.33 c.6 l.104/92; i) permessi di cui all'art.4 c.1 l.53/00

[Handwritten signatures]

dove 1800 ore rappresentano il parametro annuale dovuto.

Per l'assegnazione, quindi, di un valore monetario all'incentivo di produttività individuale (legato alla performance di ente e di settore) si applica la seguente formula:

$$\text{Incentivo individuale} = \frac{\text{PP individuale} \times \text{quota fondo produttività di categoria}}{\Sigma \text{PP individuali di categoria}}$$

- Le economie risultanti:

- o dalla eventuale non attribuzione dell'incentivo di produttività a causa del mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto per l'accesso;
- o dall'abbattimento del 20% degli incentivi di produttività attribuiti ai destinatari di compensi in base a specifiche disposizioni di legge (incentivi progettazione, recupero evasione etc...)

verranno ripartite tra tutti i dipendenti concorrenti, in proporzione all'indice categoriale ed al punteggio conseguito.

18.2: Ulteriori specificazioni in merito all'attribuzione dell'incentivo di produttività individuale.

A remunerare la produttività si destinano per l'anno 2010 € 770.000,00.

Si ribadisce che tale quantificazione è stimata su un organico a pieno regime per l'anno 2010 di 450 dipendenti, come da dotazione organica rideterminata con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 162/2010, al netto dei dipendenti il cui salario accessorio è finanziato con altre modalità (personale agricolo e docenti dell'ITA, in totale 28 unità). Pertanto, al fine di quantificare esattamente le risorse destinabili ad incentivare la produttività, si considererà una media - procapite su 422 dipendenti, moltiplicata per il numero dei dipendenti effettivamente in servizio (organico di fatto).

In sede di contrattazione, ai fini della destinazione delle risorse, rileverà il personale effettivamente in servizio, considerando la parte rimanente come economia di bilancio.

Il Settore Personale provvederà, sulla base dei punteggi conseguiti, a stilare apposita graduatoria di merito.

Le predette operazioni dovranno essere riferite anche al personale assunto durante l'anno o che nel corso dell'anno cambia settore/valutatore per effetto di mobilità, cambio di categoria, ecc. A tale proposito si osserveranno le seguenti modalità:

Il dipendente verrà valutato² solo dal dirigente responsabile alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente.

Al fine di perequare gli incentivi percepiti dai dipendenti a vario titolo, le quote di produttività spettanti al personale destinatario dei compensi ex Dlgs 163/06 e succ. mm.ii. o attribuiti sulla base di specifiche previsioni legislative, sono ridotte in misura pari al 20% dell'ammontare percepito nell'anno a titolo di compensi diversi dagli incentivi di produttività.

Art. 19

Progetti obiettivo

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, conviene con la Delegazione di Parte Sindacale di destinare per l'anno 2010 € 55.370,00 al finanziamento di progetti- obiettivo, che saranno presentati dai Dirigenti sulla base degli obiettivi strategici indicati nel PDO.

La priorità circa i progetti presentati sarà valutata in sede di Conferenza dei dirigenti, coordinata dal Segretario Generale, sentito l'OIV. Ai progetti approvati verranno assegnate, nell'ambito della somma complessivamente stanziata per tale finalità, le risorse.

Art. 19.1: Progetto-obiettivo "REDAZIONE DEL PRIMO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI"

Allo stato attuale l'unico progetto-obiettivo che è stato formalmente assegnato con atto del segretario generale è quello relativo alla predisposizione dell'ipotesi di accordo decentrato anni 2010 - 2011.

Per la remunerazione dei componenti il gruppo di lavoro, nell'ambito della cifra complessiva destinata a tale finalità, si stanziano € 12.000,00, proporzionate in € 2.000,00 per componente.

Per il periodo di conferimento dell'incarico non partecipano alla destinazione di tali risorse i percettori di retribuzioni correlate a posizioni organizzative.

I compensi non assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa facenti parte del gruppo tecnico di lavoro saranno destinati al finanziamento di altri progetti-obiettivo.

² I dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, sono state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, non saranno valutati.

Art. 20

Disciplina del lavoro straordinario

Per l'anno 2010 si stanziano € 165.000,00 per prestazioni di lavoro straordinario, rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, soprattutto nella fase di primo impianto. Lo straordinario deve essere preventivamente autorizzato dai Dirigenti.

Fermo restando il budget economico assegnato ad ogni servizio, il limite massimo teorico per ogni dipendente non può superare le 180 ore, ad eccezione del 2% dei dipendenti in organico per diretta assistenza agli organi istituzionali, formalmente incaricati di tale attività.

Art. 21

Banca delle ore

Al fine di permettere ai dipendenti di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi delle ore di lavoro straordinario, la Provincia istituisce la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000).

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere utilizzate, in alternativa alla retribuzione, come permessi compensativi per attività formative, necessità personali o familiari.

L'utilizzo come recupero compensativo, con riferimento ai tempi, durata e numero dei dipendenti contemporaneamente ammesso alla fruizione deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche e organizzative del Settore e di conseguenza, autorizzato dal Dirigente preposto.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Non potranno confluire nella Banca delle ore di ciascun dipendente prestazioni eccedenti il limite di 180 ore annue.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 22

Buoni pasto

Gli artt. 45 e 46 del CCNL 14/9/00 prevedono il riconoscimento ai lavoratori dipendenti di un buono pasto, in sostituzione del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.

Per l'anno 2010, in considerazione delle disponibilità di Bilancio, l'Ente riconosce ai dipendenti un buono pasto del valore nominale di € 7,00, unicamente per il giorno di rientro settimanale. In casi straordinari (eventi calamitosi, scadenze inderogabili, adempimenti istituzionali) debitamente attestati dai Dirigenti competenti, nei quali la prestazione lavorativa non può essere interrotta, la pausa di mezz'ora viene riconosciuta, in deroga a quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 66/2003, dopo le 8 ore, con riconoscimento del diritto ad un buono pasto aggiuntivo rispetto a quello del rientro settimanale.

Le parti danno reciprocamente atto che si incontreranno successivamente, al fine di valutare per l'anno 2011, la possibilità dell'erogazione del buono pasto anche nel caso di lavoro straordinario svolto dopo la pausa per più di 2 ore.

Art. 23

Formazione

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine la Provincia di Barletta – Andria – Trani, per l'anno 2010 e per ciascun anno a seguire, destina l'importo dell'1% del costo complessivo del personale dipendente, compresi gli oneri riflessi, come previsto dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999.

Entro il mese di novembre ogni dirigente, valutate le esigenze formative dei dipendenti assegnati, in relazione alle competenze richieste e agli obiettivi da raggiungere, predisporrà il Piano Annuale di Settore.

Ogni piano dovrà prevedere:

- ✓ Tipologia dei corsi e durata;
- ✓ Numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale;

- ✓ Ammontare delle risorse finanziarie stimate.

I singoli Piani confluiranno nel Programma Annuale di aggiornamento e perfezionamento del Personale che sarà predisposto dal Settore Personale previa Conferenza dei Dirigenti, sentito il Segretario Generale.

Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le medesime finalità, come da art. 23 c.2 CCNL 1.4.99.

Al termine di ciascun anno, l'ente informa le rappresentanze sindacali circa gli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di formazione e aggiornamento e sui risultati conseguiti.

Art. 24

Linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

L'ambiente di lavoro costituisce il luogo nel quale il dipendente trascorre la maggior parte del tempo della giornata. L'Ente si impegna ad attuare adeguati interventi di ripristino e salvaguardia degli ambienti di lavoro per assicurarne la garanzia ed il miglioramento nonché per garantirne la sicurezza e la funzionalità.

Le linee di indirizzo ed i criteri si concretizzano con interventi applicativi finalizzati a conseguire i seguenti risultati:

- adeguare gli ambienti di lavoro, progressivamente con un piano prestabilito, rendendoli funzionali sotto l'aspetto della "vivibilità", quindi con riguardo al confort, alla comodità degli stessi in termini di spazi, di arredi, ecc. e comunque compatibilmente alle sedi utilizzabili;
- adeguare gli ambienti di lavoro, progressivamente con un piano prestabilito, uniformandoli alle prescrizioni delle norme di igiene e di sicurezza sul lavoro, con riguardo agli impianti, ai locali ed alle rispettive attività lavorative che vi sono svolte, secondo i contenuti del documento sulla valutazione dei rischi di cui al Decreto Legislativo n. 81/08 e ss.mm.ii.;
- dotare tutto il personale che ne ha necessità di attrezzature di lavoro, materiali e vestiario conforme alle normative sulla prevenzione delle malattie professionali e della sicurezza sul lavoro per la migliore tutela dell'integrità fisica;
- effettuare una capillare informazione sui rischi derivanti dal lavoro svolto, rivolta a tutto il personale e qualificata riguardo ai contenuti informativi;

e) prevedere che i dirigenti ed il personale preposto alla responsabilità di uffici o posizioni organizzative si attivino, sollecitamente ed efficacemente, affinché il personale coordinato osservi le norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

f) prevedere la tipologia e la programmazione temporale delle visite mediche di controllo e degli esami clinici riscontrandone la puntuale effettuazione.

Hanno la responsabilità di attivare e realizzare gli interventi finalizzati ad assicurare la sicurezza sul lavoro, con diversa competenza, i seguenti soggetti:

a) Il dirigente preposto al Servizio Sicurezza sul Lavoro, con compiti di studio, sviluppo e coordinamento delle iniziative pertinenti;

b) I dirigenti delle strutture operative della Provincia, i quali possono richiedere l'accertamento dell'idoneità dei locali e segnalano le necessità riscontrate;

c) I dipendenti, ai quali è attribuito l'obbligo di segnalare le carenze e, in particolare, di osservare scrupolosamente le prescrizioni della disciplina attinente, di svolgere le mansioni utilizzando gli strumenti in dotazione con l'accortezza di non causare danni personali ed ai colleghi o ad eventuali persone terze.

Il personale è partecipe delle scelte, secondo le modalità previste dal già citato Decreto Legislativo n. 81/08 e ss.mm.ii.

Concorre a perseguire le finalità premesse il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nominato dalle rappresentanze sindacali, che opera secondo la disciplina del DLgs. 81/2008.

L'Ente si impegna a prevedere un adeguato impiego dei lavoratori disabili, utilizzando gli strumenti della mobilità o altro, al fine di trovare una collocazione adeguata alle capacità lavorative che consenta al lavoratore di esprimere la propria professionalità.

Art. 25

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

Posto che la qualità del lavoro deve perseguire livelli ottimali, a fronte delle innovazioni tecnologiche e delle domande di nuovi servizi, è necessario che vengano assicurati al personale quei supporti, sia in ambito tecnologico che formativo, che consentono loro di fornire una prestazione sempre aggiornata e qualificata, capace di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e all'interfunzionalità.

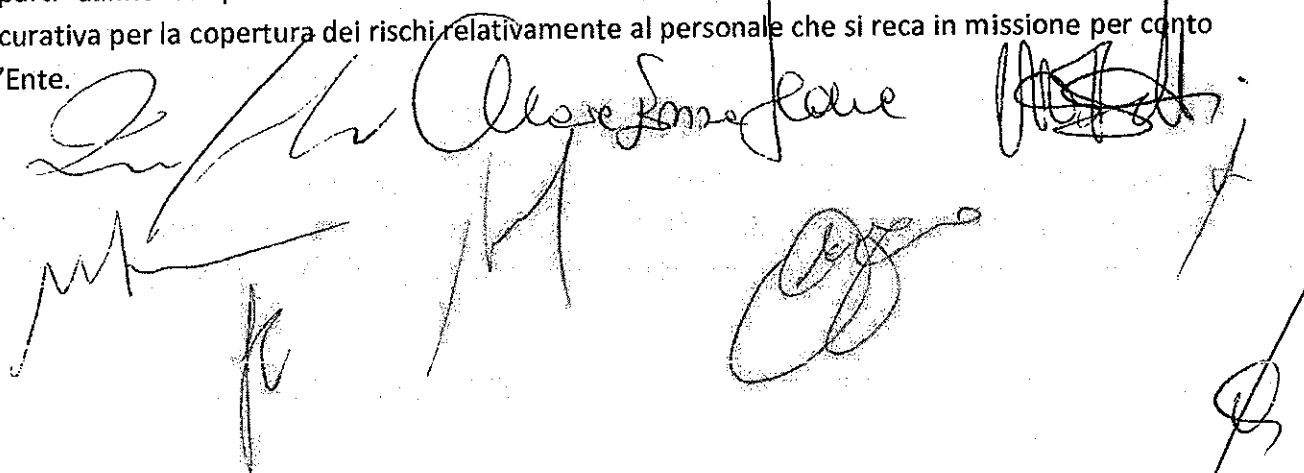
In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti.

In conseguenza di innovazioni particolarmente significative nell'assetto organizzativo dell'Ente le parti si incontreranno per l'eventuale definizione di nuove professionalità.

Art. 26

Polizza assicurativa per la copertura dei rischi

Le parti danno reciprocamente atto che occorre procedere alla stipula di apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi relativamente al personale che si reca in missione per conto dell'Ente.

The block contains several handwritten signatures and initials. A prominent signature in the center reads "Alessandro". To its right is another signature that appears to be "M. S.". Below these are several other initials and signatures, including a large "M" and a signature that looks like "P.". There are also some scribbles and marks on the right side of the page.

ALLEGATO 1

**Valutazione curriculum professionale ai fini
dell'attribuzione della Progressione Economica**

Il curriculum professionale si rileva dalla valutazione complessiva del curriculum del dipendente relativamente alle seguenti parti:

- A) TITOLI DI STUDIO
- B) FORMAZIONE ISTITUZIONALE
- C) ESPERIENZA PROFESSIONALE

A) Titoli di studio

Si valuta la professionalità del lavoratore acquisita attraverso studi scolastici, indipendentemente dal titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria.

La valutazione verrà effettuata considerando il livello di qualificazione professionale derivante dagli studi scolastici:

ordinario (elementari e medie) punti 1

medio (diploma) punti 2

buono (diploma di laurea o laurea breve) punti 3

qualificato (laurea vecchio ordinamento) o laurea specialistica (nuovo ordinamento) punti 4

altamente qualificato (post laurea, master con prova finale, due o più lauree, dottorati, specializzazioni e corsi di perfezionamento) punti 5

A questi punteggi verranno aggiunti

- punti 0,50 con un punteggio massimo di punti 2, per ogni abilitazione o iscrizione ad albi, ordini o collegi professionali;

- punti 1, con un punteggio massimo di punti 5, per ogni pubblicazione (libro, saggio, articolo con caratteristica di studio e/o ricerca).

B) Formazione istituzionale

La formazione è ritenuta una leva strategica per lo sviluppo delle competenze professionali.

Si ritiene tuttavia, nelle more di studiare ed impiantare un efficace sistema di valutazione dell'impatto della formazione sulla prestazione lavorativa, di valutare i seguenti titoli i cui punteggi saranno aggiunti a quello finale conseguito al precedente punto e comunque fino ad un punteggio massimo di 5:

Corsi di formazione senza esame finale o con esame finale inferiore a 20 ore (max punti 5)

Per ogni corso si assegnano:

- Per i corsi di durata fino a 2 giornate o da un minimo di 4 a 12 ore: punti 0,10;
- Per i corsi di durata di 3 o 4 giornate o da 13 a 24 ore: punti 0,20;
- Per i corsi di durata superiore a 4 giornate o superiore a 24 ore: punti 0,30;
- Per i corsi con esame finale di durata inferiore a 20 ore: punti 0,50;

Corsi di formazione con esame finale e di durata pari o superiore a 20 ore

- Per ogni corso si assegnano: punti 1.

C) Esperienza professionale

Esperienza lavorativa

Si valuta la professionalità del lavoratore acquisita durante la vita lavorativa, sia all'interno dell'Ente che fuori dall'Ente, nell'ultima categoria di appartenenza.

La valutazione dell'esperienza verrà assegnata nel seguente modo:

esperienza lavorativa minima (< 5 anni) Punto 1

esperienza lavorativa di medio termine (compresa tra 5 e 15 anni) Punti 2

esperienza lavorativa di lungo termine (superiore a 15 anni) Punti 3

La valutazione dell'esperienza è effettuata dal Settore Personale attraverso l'analisi del "Curriculum vitae" a partire dalla prima esperienza lavorativa successiva al termine degli studi.

Il Settore Personale potrà effettuare controlli a campione per verificare l'esattezza delle informazioni inserite nel "curriculum vitae".

Luigi *Clarice Anne Jean*

ALLEGATO 2

Declaratoria dei comportamenti organizzativi ascrivibili alla categoria di appartenenza.

Cat. A

1. Impegno lavorativo:

Porta a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5
- Sempre punti 1

2. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

3. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

4. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1

5. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica – punti 0
- Li applica con passività – punti 0,5
- Li conosce , li applica e li trasmette agli altri – punti 1

6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche – punti 0
- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche – punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza – punti 1

MAX PUNTI 6

Cat. B1

1. Impegno lavorativo:

Porta a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5
- Sempre punti 1

2. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

[Handwritten signatures]

3. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

4. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5
- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1

5. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica – punti 0
- Li applica con passività – punti 0,5
- Li conosce, li applica e li trasmette agli altri – punti 1

6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche – punti 0
- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche – punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza – punti 1

7. Aggiornamento

Modalità di approccio:

- Non appare interessato ai problemi – punti 0
- Partecipa ai momenti dell'aggiornamento – punti 0,5

- Partecipa ai colleghi e diffonde quanto appreso – punti 1

MAX PUNTI 7

Cat. B3

1. Impegno lavorativo:

Porta a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5
- Sempre punti 1

2. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

3. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

4. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5
- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1

5. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Alcove, Francesco

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica – punti 0
- Li applica con passività – punti 0,5
- Li conosce , li applica e li trasmette agli altri – punti 1
- Promuove e suggerisce nuovi applicativi sulla base di esperienze e problematiche rilevate – punti 1,5

6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche – punti 0
- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche – punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza – punti 1
- Tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla verifica critica - 1,5

7. Aggiornamento

Modalità di approccio:

- Non appare interessato ai problemi – punti 0
- Partecipa ai momenti dell'aggiornamento – punti 0,5
- Partecipa ai colleghi e diffonde quanto appreso – punti 1

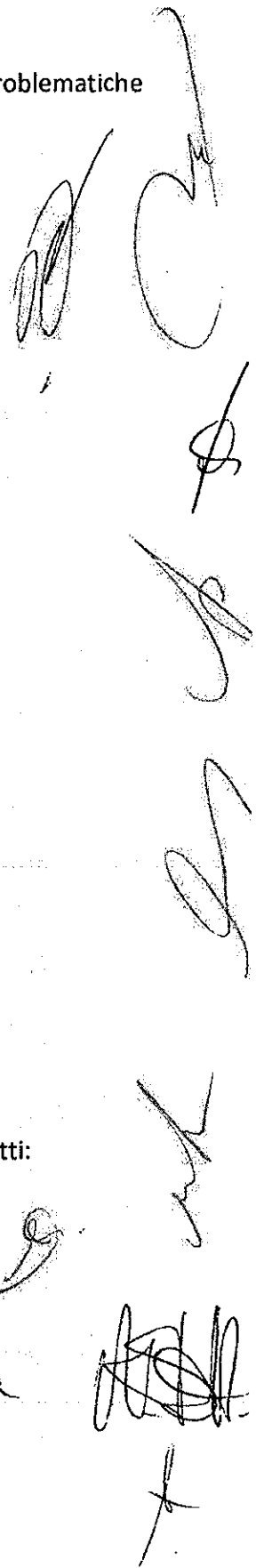
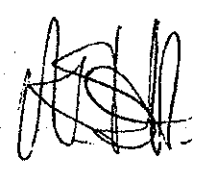
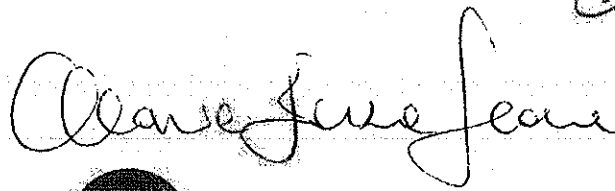
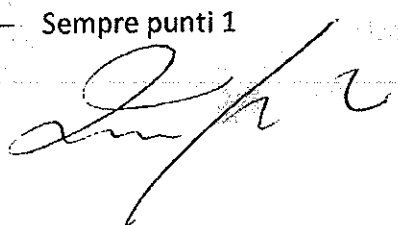
MAX PUNTI 8

Cat C

1. Impegno lavorativo:

Porta a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5
- Sempre punti 1



2. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

3. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

4. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5
- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1

5. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica – punti 0
- Li applica con passività – punti 0,5
- Li conosce, li applica e li trasmette agli altri – punti 1

6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche – punti 0

[Handwritten signatures and initials]

- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche – punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza – punti 1

7. Collaborazione interdisciplinare

Graduazione delle relazioni

- Non ha relazioni al di fuori della struttura di appartenenza; - punti 0;
- Ha relazioni efficaci anche al di fuori della struttura e le sottopone a verifica – punti 0,5
- Sviluppa e ricerca relazioni al di fuori della struttura e le sottopone a verifica – punti 1

8. Aggiornamento

Modalità di approccio:

- Non appare interessato ai problemi – punti 0
- Partecipa ai momenti dell'aggiornamento – punti 0,5
- Partecipa ai colleghi e diffonde quanto appreso – punti 1

9. Adattamento ai cambiamenti organizzativi

Modalità di adattamento

- Fa resistenza al cambiamento del ruolo - punti 0;
- Si adatta al ruolo assegnato, mantenendo lo stesso nel tempo – punti 0,5;
- E' attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo – punti 1

MAX PUNTI 9

Cat. D1

1. Impegno lavorativo:

Porta a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5

[Handwritten signature]

Alvaro Luis Jorale

[Handwritten signature]

- Sempre punti 1

1. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

2. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

3. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5
- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1

4. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica – punti 0
- Li applica con passività – punti 0,5
- Li conosce, li applica e li trasmette agli altri – punti 1

5. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche – punti 0

Alvaro Furejoni

- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche – punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza – punti 1
- Tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla verifica critica – punti 1,5

6. Collaborazione interdisciplinare

Graduazione delle relazioni

- Non ha relazioni al di fuori della struttura di appartenenza; - punti 0;
- Ha relazioni efficaci anche al di fuori della struttura e le sottopone a verifica – punti 0,5
- Sviluppa e ricerca relazioni al di fuori della struttura e le sottopone a verifica – punti 1

7. Aggiornamento

Modalità di approccio:

- Non appare interessato ai problemi – punti 0
- Partecipa ai momenti dell'aggiornamento – punti 0,5
- Partecipa ai colleghi e diffonde quanto appreso – punti 1

8. Adattamento ai cambiamenti organizzativi

Modalità di adattamento

- Fa resistenza al cambiamento del ruolo - punti 0;
- Si adatta al ruolo assegnato, mantenendo lo stesso nel tempo – punti 0,5;
- E' attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo – punti 1;
- E' attento agli eventi organizzativi direttamente o indirettamente coinvolgenti e si adatta senza difficoltà alle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti – punti 1,5

9. Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative

Graduazione dell'iniziativa

- Si limita ad eseguire i compiti assegnati – punti 0;
- Esegue i compiti assegnati rispettando regole e procedure già definite – punti 0,5;

Luigi *Olivero Giuseppe* *U. B.*

- Eseguo i compiti assegnati preoccupandomi di verificare il rispetto delle procedure esistenti per raggiungere l'obiettivo definito e occupandomi attivamente della soluzione dei problemi in collegamento con superiori e collaboratori – punti 1

MAX PUNTI 11

Cat. D3

1. Impegno lavorativo:

Porto a termine i compiti assegnati con dedizione e precisione e nei termini prescritti:

- Raramente punti 0
- Quasi sempre punti 0,5
- Sempre punti 1

2. Qualità della prestazione:

Competenza rispetto alle mansioni da svolgere:

- Scarsa punti 0
- Sufficiente punti 0,5
- Attivamente orientato al miglioramento professionale punti 1

3. Orientamento verso il fruitore interno/esterno

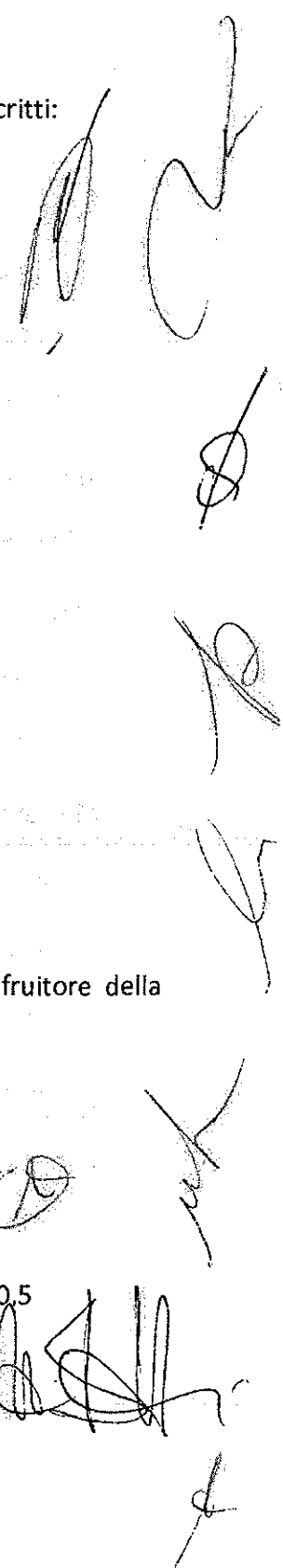
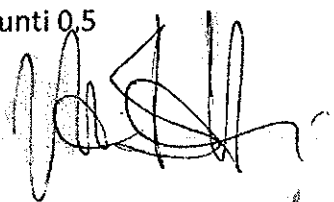
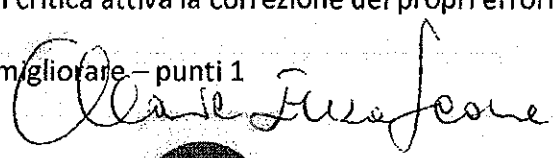
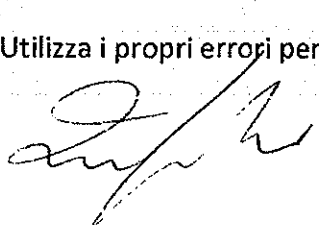
Modalità di realizzazione dei compiti assegnati

- Senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore e organizzative – punti 0
- Attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne – punti 0,5
- Attenzione sia alle esigenze interne organizzative che alle aspettative del fruitore della prestazione – punti 1

4. Capacità professionali

Comportamento a fronte dei propri errori

- Accetta passivamente la correzione degli errori – punti 0
- Accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori – punti 0,5
- Utilizza i propri errori per migliorare – punti 1



5. Introduzione di novità metodologiche e tecniche

Modalità comportamentali:

- Fa ostruzione all'introduzione di nuove metodiche - punti 0
- Accetta passivamente l'introduzione di nuove metodiche - punti 0,5
- Accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza - punti 1

5. Comportamento a fronte di procedure e protocolli in atto

Modalità di applicazione

- Non sempre li applica - punti 0
- Li applica con passività - punti 0,5
- Li conosce, li applica e li trasmette agli altri - punti 1

6. Collaborazione interdisciplinare

Graduazione delle relazioni

- Non ha relazioni al di fuori della struttura di appartenenza; - punti 0;
- Ha relazioni efficaci anche al di fuori della struttura e le sottopone a verifica - punti 0,5
- Sviluppa e ricerca relazioni al di fuori della struttura e le sottopone a verifica - punti 1

7. Aggiornamento

Modalità di approccio:

- Non appare interessato ai problemi - punti 0
- Partecipa ai momenti dell'aggiornamento - punti 0,5
- Partecipa ai colleghi e diffonde quanto appreso - punti 1

8. Adattamento ai cambiamenti organizzativi

Modalità di adattamento

- Fa resistenza al cambiamento del ruolo - punti 0;
- Si adatta al ruolo assegnato, mantenendo lo stesso nel tempo - punti 0,5;
- E' attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo - punti 1;

Luigi M. Classe Interdipendente



**PROVINCIA DI
BARLETTA - ANDRIA - TRANI**

Piazza San Pio X, n. 9
76123 ANDRIA (BT)

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER LA RIDETERMINAZIONE DELLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE, ANNUALITA' ECONOMICA 2010

Premesso che:

- in data 26.04.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente alla rideterminazione della destinazione delle risorse alla contrattazione decentrata integrativa, per l'annualità economica anno 2010;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 63 del 12.06.2012, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, la loro coerenza con i vigenti CCNLL e il rispetto della normativa vigente, nel testo dell'accordo;
- la Giunta Provinciale, con propria Deliberazione n. 41 del 29.06.2012 ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo.

In data 05.07.2012 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

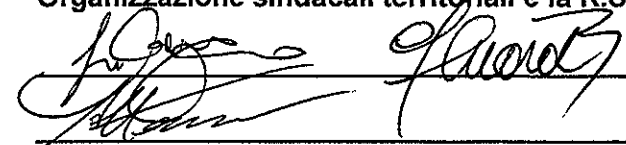
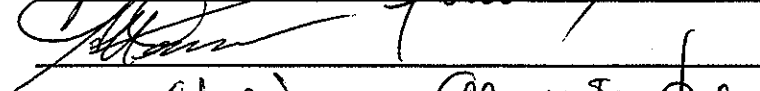

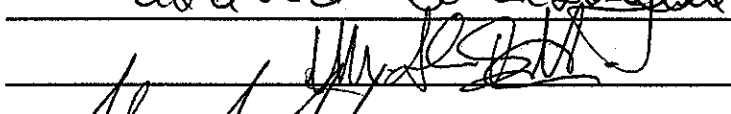

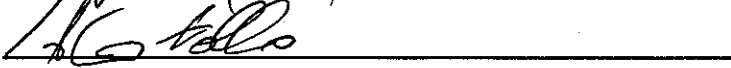
dott.ssa MARIA DE FILIPPO, Segretario Generale, Presidente

* dott. GIUSEPPE DI BIASE, Dirigente Settore Fin. e Tributi, Componente

dott. NICOLA DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente

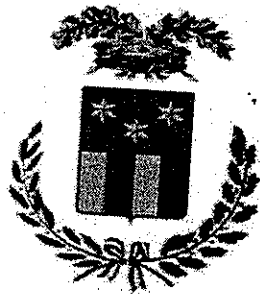
* sostituito ad referendum dal dott. YANKO TOSSENI

Organizzazione sindacali territoriali e la R.S.U., nelle persone di:

	CGIL FP
	CISL FP
	UIL FPL
	CSA-USPPI-CUSPEL
	DICCAP
	R.S.U.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Accordo decentrato integrativo, personale non dirigente della Provincia Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2010.

10



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo per la
rideterminazione della destinazione delle risorse
della Contrattazione Integrativa personale non
dirigente annualità economica 2010.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'A' or 'B', located on the right side of the page.

A second handwritten signature or mark, possibly a stylized 'R' or 'D', located below the first one on the right side of the page.

PREMESSA

In data 26.04.2012 la Delegazione Trattante di parte pubblica e le OO.SS. territoriali hanno sottoscritto la pre-intesa in ordine all'ipotesi di accordo sulla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa – personale non dirigente – della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica 2010, così come rideterminata a seguito di D.G.P. n. 21 del 29.03.2012 e della D.D. n. 97 del 12.04.2012.

L'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL del 22/01/2004 ed è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dalla Giunta Provinciale con la precitata deliberazione n. 21 del 29.03.2012 alla Delegazione trattante di Parte Pubblica, relativamente alla sostituzione della Provincia di Lucca con la Provincia di Novara.

ILLUSTRAZIONE PRINCIPALI SCELTE NEGOZIALI OPERATE

L'ipotesi di accordo sulla destinazione delle risorse relative al salario accessorio è stata redatta e stipulata in conformità alle disposizioni contrattuali collettive vigenti, in particolare:

- Art. 17 CCNL 1/4/1999 che disciplina le forme di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività;
- Gli artt. 4 del CCNL 1/4/1999 e 4 del CCNL 22.01.2004 che prevedono rispettivamente la contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ed i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato integrativo aziendale;
- Il CCNL sottoscritto in data 11/04/2008 relativo al personale non dirigente del Comparto Regioni – Autonomie Locali – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007;
- Il CCNL sottoscritto in data 31/07/2009 quadriennio normativo 2006 – 2009, biennio economico 2008-2009.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo per il salario accessorio e la produttività, dettata dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004 in risorse stabili e variabili, a seconda della modalità di alimentazione, il Dirigente del Settore Personale, in mancanza di parametri storici di alimentazione, ha proceduto alla costituzione del primo Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività facendo proprio un parere espresso dall'ARAN, il n. 499 – 15 C, secondo il quale l'istituzione del nuovo ente è analoga all'attivazione di nuovi servizi senza incremento di personale, disciplinata dall'art. 15 comma 15 del CCNL 1/04/1999.

Pertanto si è proceduto alla quantificazione del Fondo di che trattasi mediante rilevazione del salario accessorio pro-capite da Enti aventi un equivalente livello organizzativo, prendendo a riferimento 5 Province similari alla Provincia di Barletta-Andria-Trani (Arezzo, Chieti, Lucca, Potenza, Ravenna) - fonte UPI -, per densità di popolazione e numero di dipendenti.

Si è provveduto, di conseguenza, al calcolo della media del fondo pro-capite degli Enti in esame moltiplicando per n. 503 dipendenti previsti nel piano del fabbisogno approvato in data 24/12/2009 con D.G. Provinciale n. 36 (n. 570 *ab origine* da cui è stato detratto il numero delle unità di personale agricolo, docente ITA e dirigente, poiché il salario accessorio di tali categorie viene finanziato con modalità differenti, ascrivibili ai relativi contratti collettivi), quantificandolo, inizialmente, in € 2.180.203,20 per una dotazione organica di n. 450 dipendenti.

Con determinazione del Settore Personale n. 147 del 20/10/2010 il Fondo è stato, poi, rideterminato, a seguito di modifiche alla dotazione organica anno 2010 e al piano del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2010 - 2012, in € 1.524.370,00, al netto delle progressioni orizzontali in godimento (quantificabili in € 225.000,00) e dell'indennità di comparto (quantificabili in € 80.000,00).

Successivamente, con determinazione del Settore Personale n. 112 del 27/05/2011, il Fondo per l'anno 2010 è stato nuovamente rideterminato in € 794.695,00 al netto delle progressioni orizzontali in godimento (quantificabili in € 225.000,00) e dell'indennità di comparto (quantificabili in € 80.000,00).

Tuttavia, a seguito di approfonditi controlli effettuati dagli Uffici competenti, è stato rilevato che le precitate voci di spesa relative alle progressioni economiche orizzontali in godimento e all'indennità di comparto (quota fondo), sono state erroneamente considerate quali voci "al di fuori" del Fondo, in quanto rientranti nella retribuzione "fissa" del dipendente.

Questo ha comportato, di conseguenza, una distorta costituzione del F.S.A 2010, considerato che tali voci di spesa rientrano nelle risultanze della media dei Fondi delle 5 Province prese a riferimento (ovvero Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Lucca).

Una volta dato atto di ciò, da un'attenta e più precisa analisi, operata dal Dirigente del settore Personale, relativa alla costituzione dei Fondi delle precitate Province, seguita da una serie di incontri sindacali, con particolare riferimento alle risorse variabili, è stato rilevato che la Provincia di Lucca, nell'anno 2008, ha costituito il proprio Fondo del salario accessorio, prevedendo l'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione di quelli esistenti, ex art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999, con la conseguenza che, avendo una parte variabile pari ad € 1.003.206,52, tale dato è da considerarsi certamente quale elemento non congruo nel campionamento.

Pertanto, alla luce di tali osservazioni, si è ritenuto dover procedere alla ricostituzione del F.S.A. 2010, intervenendo con la sostituzione della Provincia di Lucca, mediante l'inserimento, ai fini della summenzionata media, di una provincia che rispecchi i parametri delle restanti 4 Province, individuata nella Provincia di Novara.

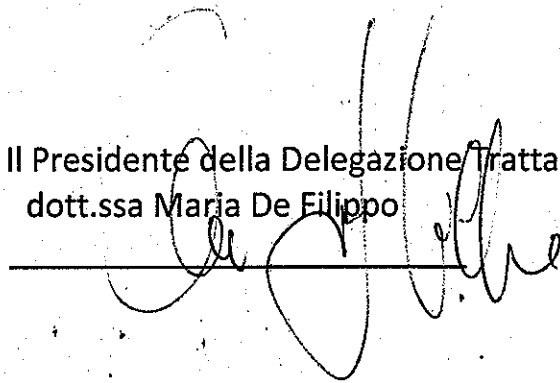
Come punto di partenza della trattativa si è ritenuto opportuno verificare le categorie di lavoratori, le prestazioni lavorative rese, in condizioni di rischio o disagio, e le responsabilità assunte nell'espletamento delle attività.

I singoli istituti contrattuali trovano il loro fondamento, come innanzi detto, nei contratti collettivi vigenti; le materie disciplinate nell'ipotesi di accordo sulla destinazione delle risorse non contrastano con la previsione legislativa dell'art. 40 - D.Lgs. n.165/2001 - nuovo testo, così come modificato dall'art. 54 comma 1 del D.Lgs. 150/2009.

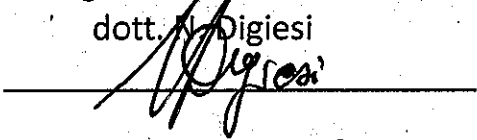
Pertanto, gli istituti e le somme stanziare in via definitiva per il finanziamento degli stessi sono riepilogati nella tabella di cui all'allegato A, sulla base anche di quanto è stato effettivamente erogato.

Per quanto attiene, nello specifico, alla determinazione delle indennità previste dai CCNL si rimanda a quanto già descritto nella Relazione Illustrativa di cui all'Allegato C della D.G.P. n. 174 del 12.11.2010.

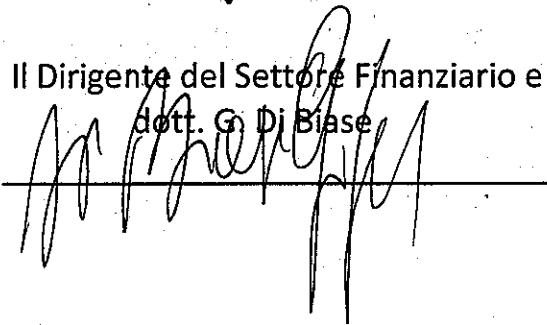
Il Presidente della Delegazione Trattante
dott.ssa Maria De Filippo



Il Dirigente del Settore Personale
dott. N. Digiesi

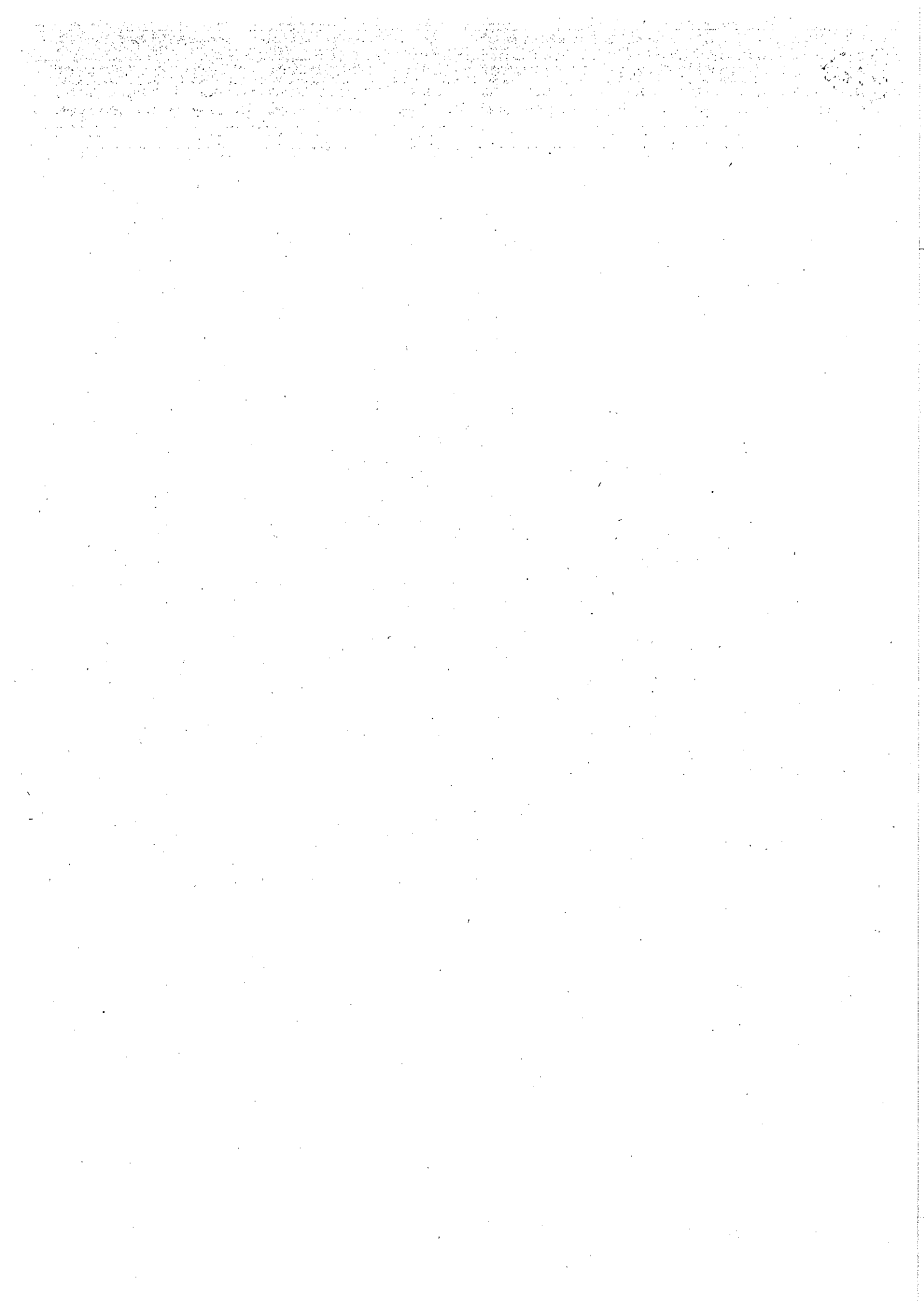


Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. G. Di Biase



SCHEMA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO - RIDETERMINAZIONE
anno 2010

IMPORTO FONDO UTILIZZO anno 2010			€ 1.017.273,58
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	€ 225.000,00
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO	€ 71.453,64
	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (P.O. GIA' IN GODIMENTO)	€ 154.638,51
		INDENNITA' DI RISCHIO	€ 1.737,65
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 1.287,36
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 0,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	€ 4.452,50
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B e C	€ 59.181,67
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. D	€ 0,00
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	€ 24.107,94
	Art.17 c.2 lett.b	nuove PEO 2010	€ 54.870,50
CCNL 01/04/1999			
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			€ 596.729,77
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE :			€ 420.543,81
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	€ 226.293,21
	Art.15 c.5	PROGETTI OBIETTIVO, PROGETTI FINALIZZATI	€ 42.000,00
		INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE (fuori blocco D. L. 78/2010)	€ 12.624,48
CCNL 01/04/1999	Art.15 c.1 lett.k		





PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di accordo
per la rideterminazione delle risorse alla
Contrattazione Integrativa anno 2010.

PREMESSA

La presente relazione è rilasciata ai sensi dell'art. 5, comma 3 CCNL 1/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 ai fini del controllo da parte del Collegio dei Revisori sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione degli oneri.

L'art. 40 comma 3 *sexies* del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 52 del D.Lgs. n. 150/2009, sancisce ulteriormente l'obbligatorietà di allegare, a corredo dell'ipotesi di accordo sulla destinazione delle risorse per la contrattazione decentrata, sia una Relazione Illustrativa inerente le risorse necessarie alla costituzione ed alla destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sia una Relazione Tecnico-Finanziaria attestante non soltanto la compatibilità degli oneri scaturenti dall'ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio, ma anche la conformità degli istituti e delle procedure alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Tale articolo reitera le precedenti disposizioni contrattuali, prevedendo espressamente la *"certificazione delle due relazioni da parte degli organi di controllo"*.

La Delegazione Trattante di parte pubblica, formalizzata nella sua composizione con deliberazione di Giunta Provinciale n. 65 del 21/05/2010, e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto in data 26.04.2012 la preintesa in ordine alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2010, così come rideterminata a seguito di D.G.P. n. 21 del 29.03.2012 e della D.D. n. 97 del 12.04.2012.

Tali modalità sono disciplinate nell'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse della contrattazione integrativa e sono quantificate sulla base della struttura organizzativa, attuale da cui conseguono le specifiche prestazioni lavorative che costituiscono il presupposto della corresponsione delle indennità.

LE RISORSE

La Giunta Provinciale, con proprio atto n. 88/2010, ha fornito, al Dirigente del Settore Personale, le linee di indirizzo in ordine alla costituzione del primo **fondo per le politiche relative alle risorse umane e alla produttività per il personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani.**

Il Dirigente del Settore Personale, in mancanza di parametri storici di alimentazione, ha proceduto alla costituzione del primo Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, e la produttività facendo proprio un parere espresso dall'ARAN, il n. 499 - 15 C, secondo il quale l'istituzione del nuovo ente è analoga all'attivazione di nuovi servizi senza incremento di personale, disciplinata dall'art. 15 comma 15 del CCNL 1/04/1999.

Pertanto si è proceduto alla quantificazione del Fondo di che trattasi mediante rilevazione del salario accessorio pro-capite da Enti aventi un equivalente livello organizzativo, prendendo a riferimento 5 Province similari alla Provincia di Barletta-Andria-Trani (Arezzo, Chieti, Lucca, Potenza, Ravenna) - fonte UPI -, per densità di popolazione e numero di dipendenti.

Si è provveduto, di conseguenza, al calcolo della media del fondo pro-capite degli Enti in esame moltiplicando per n. 503 dipendenti previsti nel piano del fabbisogno approvato in data 24/12/2009 con D.G. Provinciale n. 36 (n. 570 *ab origine* da cui è stato detratto il numero delle unità di personale agricolo, docente ITA e dirigente, poiché il salario accessorio di tali categorie viene finanziato con modalità differenti, ascrivibili ai relativi contratti collettivi), quantificandolo, inizialmente, in € 2.180.203,20 per una dotazione organica di n. 450 dipendenti.

Con determinazione del Settore Personale n. 147 del 20/10/2010 il Fondo è stato, poi, rideterminato, a seguito di modifiche alla dotazione organica anno 2010 e al piano del fabbisogno di personale relativamente al triennio 2010 - 2012, in € 1.524.370,00, al netto delle progressioni orizzontali in godimento (quantificabili in € 225.000,00) e dell'indennità di comparto (quantificabili in € 80.000,00).

Successivamente, con determinazione del Settore Personale n. 112 del 27/05/2011, il Fondo per l'anno 2010 è stato nuovamente rideterminato in € 794.695,00 al netto delle progressioni orizzontali in godimento (quantificabili in € 225.000,00) e dell'indennità di comparto (quantificabili in € 80.000,00).

Tuttavia, a seguito di approfonditi controlli effettuati dagli Uffici competenti, è stato rilevato che le precitate voci di spesa relative alle progressioni economiche orizzontali in godimento e all'indennità di comparto (quota fondo), sono state erroneamente considerate quali voci "al di fuori" del Fondo, in quanto rientranti nella retribuzione "fissa" del dipendente.

Questo ha comportato, di conseguenza, una distorta costituzione del F.S.A 2010, considerato che tali voci di spesa rientrano nelle risultanze della media dei Fondi delle 5 Province prese a riferimento (ovvero Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Lucca).

Una volta dato atto di ciò, da un'attenta e più precisa analisi, condotta dal dirigente del settore Personale, relativa alla costituzione dei Fondi delle precitate Province, seguita da una serie di incontri sindacali, con particolare riferimento alle risorse variabili, è stato rilevato che la Provincia

di Lucca, nell'anno 2008, ha costituito il proprio Fondo del salario accessorio, prevedendo l'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione di quelli esistenti, ex art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999, con la conseguenza che, avendo una parte variabile pari ad € 1.003.206,52, tale dato è da considerarsi certamente quale elemento non congruo nel campionamento.

Pertanto, alla luce di tali osservazioni, si è ritenuto dover procedere alla ricostituzione del F.S.A. 2010, intervenendo con la sostituzione della Provincia di Lucca, mediante l'inserimento, ai fini della summenzionata media, di una provincia che rispecchi i parametri delle restanti 4 Province, individuata nella Provincia di Novara.

Ne consegue, dunque, che il FSA anno 2010 della Provincia di Barletta-Andria-Trani sarà pari ad € 1.017.273,58 (in luogo dell'iniziale Fondo di € 1.099.695,00), così ripartito:

- PARTE STABILE: € 768.905,55;
- PARTE VARIABILE: € 248.368,03.

GLI IMPIEGHI

Per quanto attiene agli impieghi delle risorse per la contrattazione decentrata, gli stessi sono stati distinti in stabili e variabili a seconda della natura fissa e ricorrente ovvero variabili, in relazioni alle esigenze organizzative, rimandando integralmente a quanto già descritto dettagliatamente nella *"Relazione Tecnico-Finanziaria sull'Ipotesi di Accordo per la destinazione delle risorse alla Contrattazione Integrativa anno 2010"* di cui all'Allegato D alla Deliberazione di G.P. n. 174 del 12/11/2010.

Nella **tabella A** allegata alla presente relazione, vi è uno schema riepilogativo dei diversi istituti disciplinati nell'ipotesi di accordo decentrato integrativo e la priorità del loro finanziamento, al lordo delle progressioni economiche orizzontali in godimento, ex art. 17 comma lettera b) CCNL 1/04/1999 quantificate in € 225.000,00=; dell'indennità di comparto ex art. 33 CCNL 22/01/2004, quantificata in € 80.000,00=.

Tabella A

**SCHEMA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO - RIDETERMINAZIONE
anno 2010**

IMPORTO FONDO UTILIZZO anno 2010			€ 1.017.273,58
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett. b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	€ 225.000,00
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (imputazione bilancio)	€ 71.453,64
	Art. 17 c.2 lett. c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (P.O. GIA' IN GODIMENTO)	€ 154.638,51
	Art. 17 c.2 lett. d	INDENNITA' DI RISCHIO	€ 1.737,65
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 1.287,36
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 0,00
	Art. 17 c.2 lett. e	INDENNITA' DI DISAGIO	€ 4.452,50
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett. f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B, C e D	€ 59.181,67
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	€ 24.107,94
	Art. 17 c.2 lett. b	nuove PEO	€ 54.870,50
CCNL 01/04/1999			
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			€ 596.729,77
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE :			€ 420.543,81
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art. 17 c.2 lett. a Art. 37	PRODUTTIVITA'	€ 226.293,21
	Art. 15 c.5	PROGETTI OBIETTIVO, PROGETTI FINALIZZATI	€ 42.000,00
CCNL 01/04/1999	Art. 15 c.1 lett. k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE (fuori blocco D. L. 78/2010)	€ 12.624,48

Vista la Relazione Illustrativa, inerente le risorse costitutive e l'utilizzo del fondo, si precisa che lo stesso è stato finanziato, come evidenziato nella Determinazione del Settore Personale n. 97 del 12/04/2012 con imputazione ai relativi capitoli di spesa del Bilancio di Previsione - anno 2010.

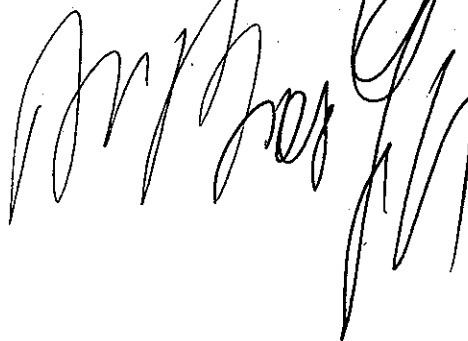
Il Dirigente del Settore Personale

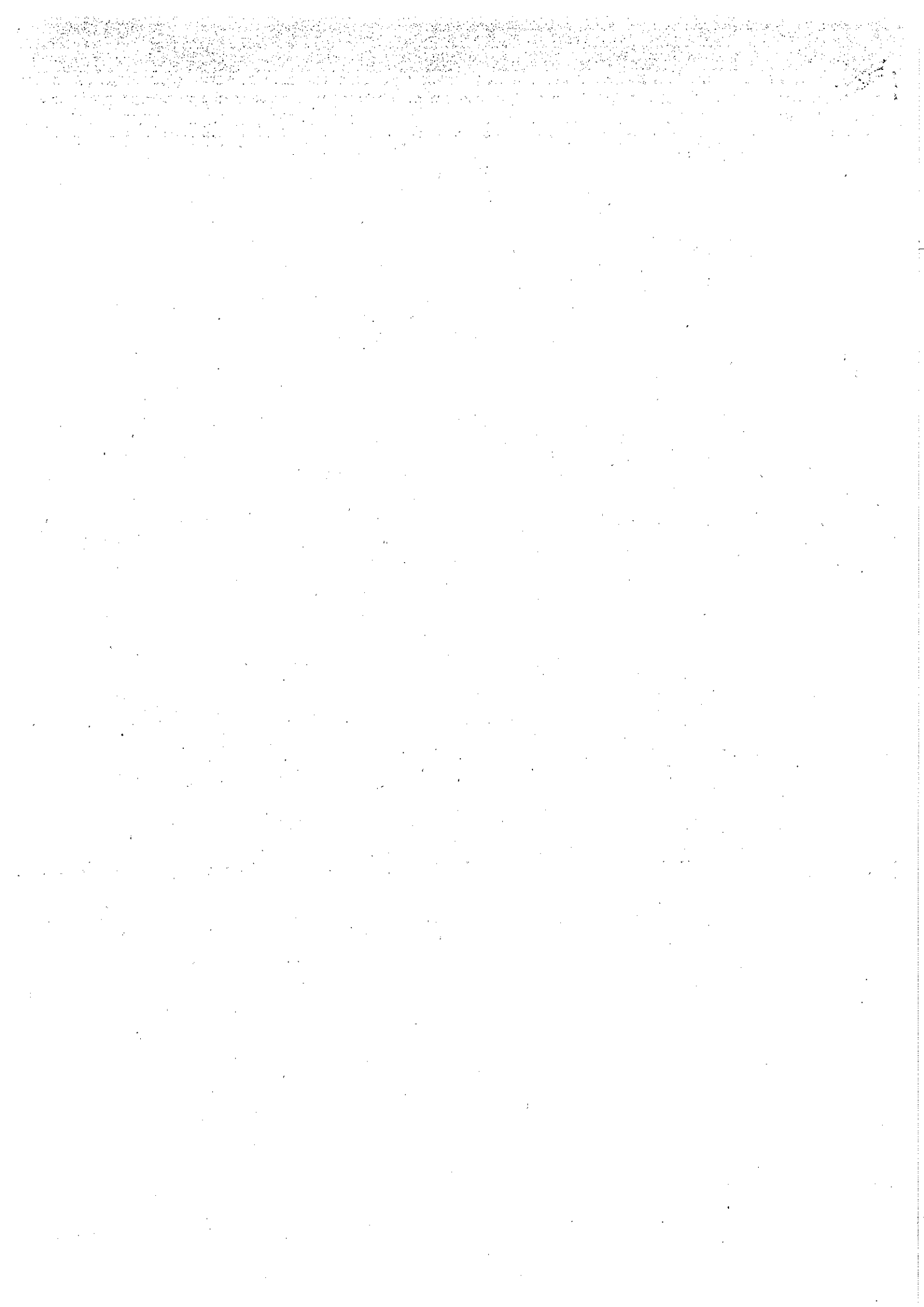
Dott. N. Digiesi

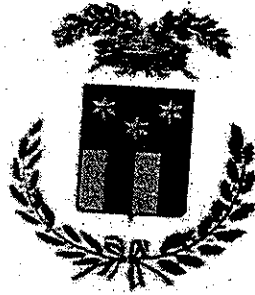


Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi

Dott. G. Di Biase







PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

sulle Relazioni illustrativa, tecnico-finanziaria e di controllo relative all'ipotesi di accordo sulla rideterminazione della destinazione delle risorse alla Contrattazione Integrativa.

Annualità economica 2010

Verbale n. 63 del 12.06.2012

Oggetto: *Parere sull'ipotesi di accordo per la rideterminazione della destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa – annualità economica 2010.*

L'anno 2012, il giorno dodici giugno, presso la sede istituzionale della Provincia di Barletta – Andria – Trani, si è riunito il Collegio dei Revisori, nelle persone di:

dott. Rutigliano Vincenzo - *Presidente*

dott. Vilella Pasquale - *Componente*

Rag. Patruno Francesco Giuseppe - *Componente*

IL COLLEGIO

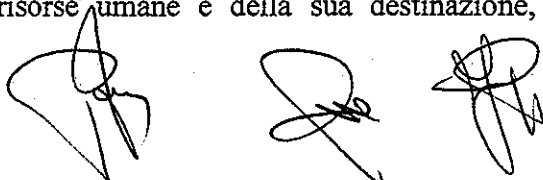
Premesso

- che l'art. 5, comma 3 del CCNL del 01.04.1999 – Comparto Regioni e Autonomie Locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri”*, sia effettuato dal collegio dei Revisori;
- che la pre-intesa relativa all'ipotesi di accordo decentrato integrativo, siglata dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica insieme alle OO:SS. territoriali, viene inviata a tali organismi entro cinque giorni, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL del 01.04.1999, modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004;
- che tale pre-intesa, ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies* del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere corredata da apposite relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, entrambe certificate;
- che tale certificazione costituisce adempimento inderogabile e propedeutico alla autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo di che trattasi, impartita dalla Giunta Provinciale alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica;
- che l'art. 40, comma 3 *quinquies* del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009, prevede, tra l'altro, che *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*;
- che l'art. 40 *bis* del precitato decreto, modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, rimette a questo Collegio sia il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa rispetto alle risorse iscritte in bilancio sia il rispetto delle disposizioni legislative, che incidono sulla misura e sulla legittimità della corresponsione dei trattamenti accessori;

Visto che la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le OO.SS. territoriali hanno siglato, in data 26.04.2012, la pre-intesa in ordine alla rideterminazione della destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa, così come avvenuta a seguito di quanto stabilito con Deliberazione di G.P. n. 21 del 29.03.2012 e con successiva Determinazione Dirigenziale n. 97 del 12.04.2012;

Viste le note inviate dal Settore Personale a questo Collegio dei Revisori, assunte al protocollo generale dell'Ente n. 13088 del 02.03.2012 e n. 22277 del 17.04.2012, depositate in atti;

Dato atto che la pre-intesa è stata consegnata a questo Collegio in data 06-06-2012, unitamente alla Relazione illustrativa, esplicativa degli istituti contrattuali previsti nell'ipotesi di accordo e alla Relazione tecnico-finanziaria, esplicativa delle modalità di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della sua destinazione, sottoscritte rispettivamente dal Segretario



Generale, in qualità di Presidente di Delegazione Trattante, e dai Dirigenti del Settore Personale e del Settore Finanziario e Tributi;

Per tutto quanto innanzi esposto

IL COLLEGIO

Richiamato il disposto di cui all'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000;
Viste le Deliberazioni di Giunta Provinciale:

- n. 88 del 17.06.2010;
- n. 137 del 30.08.2010;
- n. 162 del 15.10.2010;
- n. 21 del 29.03.2012

Viste le Determinazioni Dirigenziali del Settore Personale:

- n. 86 del 18.06.2010;
- n. 147 del 20.10.2010;
- n. 112 del 27.05.2011;
- n. 97 del 12.04.2012

Viste le note trasmesse dal Settore Personale a questo Collegio dei Revisori, assunte al protocollo generale dell'Ente n. 13088 del 02.03.2012 e n. 22277 del 17.04.2012, depositate in atti;

CERTIFICA

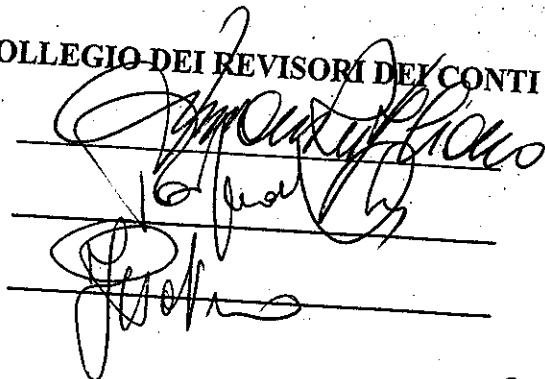
1. il rispetto dei vincoli derivanti dalla normativa vigente in ordine alle materie oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo al recepimento nel testo dell'accordo dei principi di selettività, meritocrazia e maggiore produttività, previsti nel D.Lgs. n. 150/2009;
2. il rispetto della compatibilità economico-finanziaria degli stanziamenti previsti nell'ipotesi di accordo, schematizzati nella tabella riepilogativa allegata, e dei vincoli di bilancio;
3. che tutti gli articoli dell'ipotesi di accordo che costituiscono mero indirizzo e non trovano riscontro contabile nella tabella allegata al citato accordo, saranno oggetto di successiva valutazione da parte dell'Organo di Revisione.

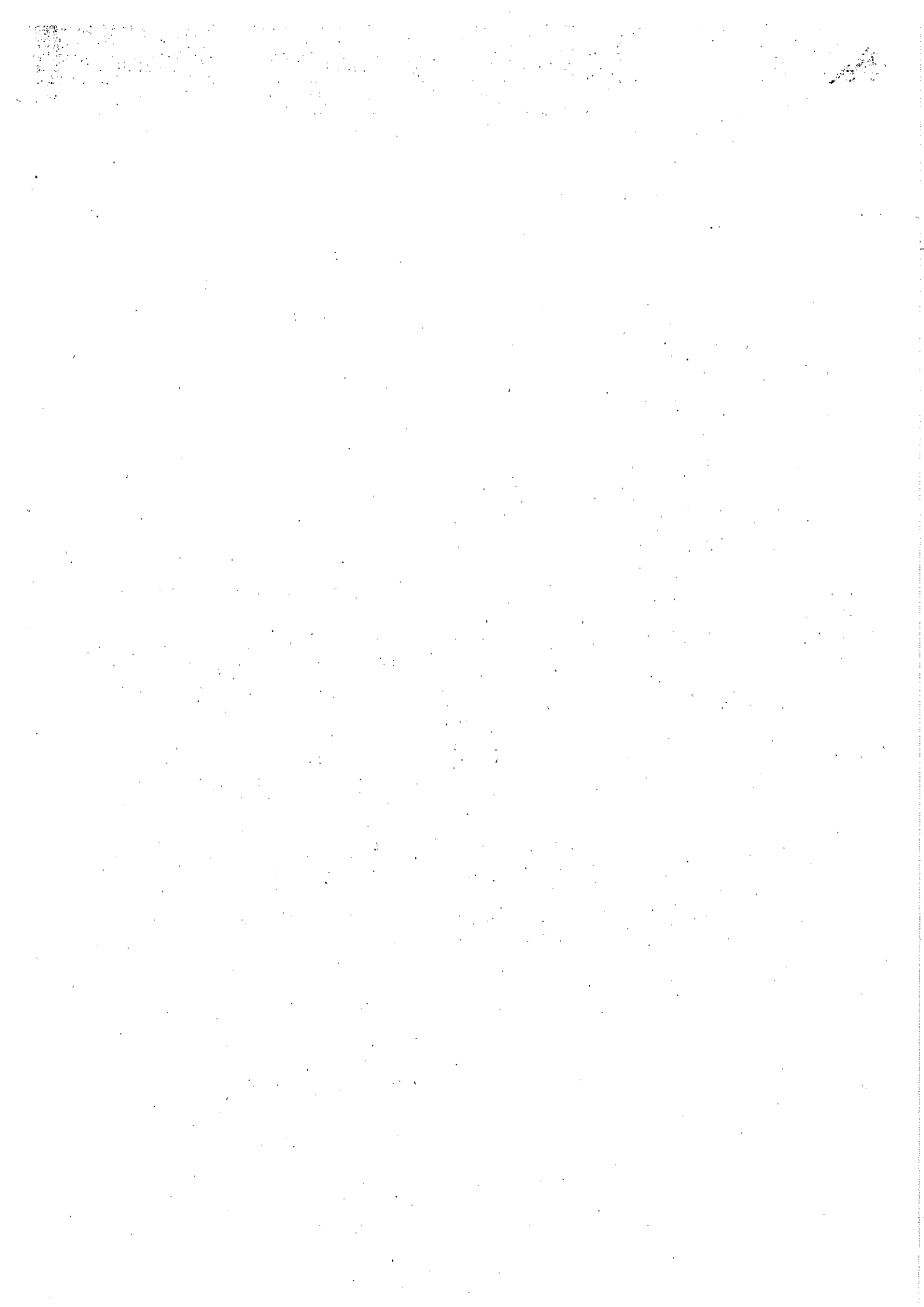
IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dott. Rutigliano Vincenzo - *Presidente*

dott. Vilella Pasquale - *Componente*

rag. Patruno Francesco Giuseppe - *Componente*





Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Dirigente FONDO 2010 RIDETERMINATO

Handwritten signature
Claudio Fucini
Direttore

SCHEMA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO anno 2010

IMPORTO FONDO UTILIZZO anno 2010

CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	€ 1.017.273,58
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (imputazione bilancio)	€ 225.000,00
	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (P.O. GIA' IN GODIMENTO)	€ 71.453,64
		INDENNITA' DI RISCHIO	€ 154.638,51
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 1.737,65
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 1.287,36
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' DI DISAGIO	€ 0,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B e C	€ 4.452,50
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. D	€ 59.181,67
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.b	INDENNITA' DI TURNO	€ 0,00
		nuove PEO	€ 24.107,94
			€ 54.870,50
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE :			
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.a		€ 596.729,77
22/01/2004	Art. 37		€ 420.543,81
	Art. 15 c.5	PRODUTTIVITA'	€ 226.293,21
CCNL 01/04/1999	Art. 15 c.1 lett.k	PROGETTI OBIETTIVO, PROGETTI FINALIZZATI INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE	€ 42.000,00
			€ 12.624,48

CSA USSRI e USPI

Economie Fondo 2010



€ 139.626/42

