



**PROVINCIA DI
BARLETTA - ANDRIA - TRANI**

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

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER LA DESTINAZIONE
DELLE RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE,
ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

Premesso che:

- in data 22.05.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica anno 2011;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 64 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. 42 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:

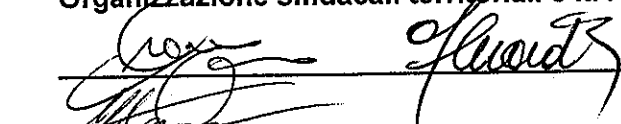
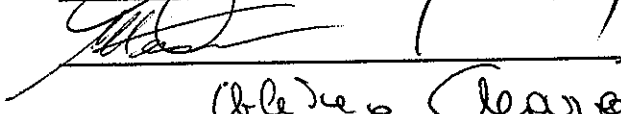
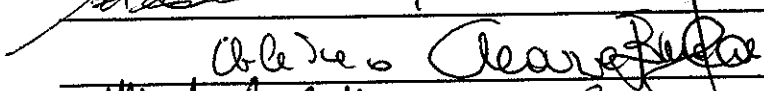
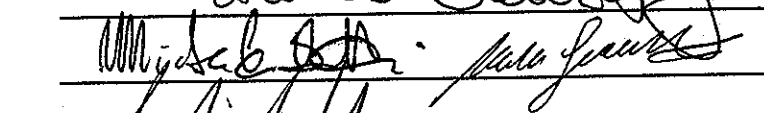
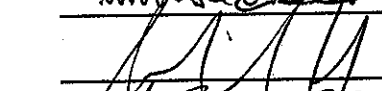
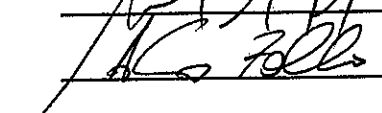
dott.ssa MARIA DE FILIPPO, Segretario Generale, Presidente

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

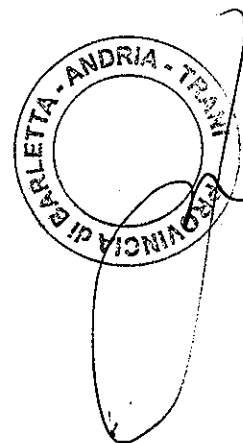
dott. NICOLA DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente

* per il tutto ad integrazione del documento sottoscritto

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 2011.



PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

**ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON
DIRIGENTE - ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

INDICE:

- ART. 1** Ambito di applicazione, vigenza, decorrenza, disciplina transitoria.
- ART. 2** Obiettivi e finalità
- ART. 3** Interpretazione autentica delle clausole controverse.
- ART. 4** Delegazione di parte sindacale
- ART. 5** Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante
- ART. 6** Diritti e prerogative sindacali
- ART. 7** Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)
- 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 e s.m.i.
- ART. 9** Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)
- ART. 10** Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2011.
- ART. 11** Applicazione disposizioni D.L. n. 112/2008 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133
- ART. 12** Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000
- ART. 13** Indennità di vigilanza
- ART. 14** Indennità di turnazione
- ART. 15** Indennità di pronta reperibilità
- ART. 16** Indennità di maneggio valori
- ART. 17** Compensi per incarichi di specifica responsabilità
- 17.1 Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità*
- ART. 18** Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità
- ART. 19** 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, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004).

19.1: Iter Procedurale

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

ART. 20 Progetti obiettivo

ART. 21 Disciplina del lavoro straordinario

ART. 22 Banca delle ore

ART. 23 Buoni pasto

Art. 24 Formazione

ART. 25 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.

Art. 26 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.

ART. 27 Polizza assicurativa per la copertura dei rischi

Cash

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMESSA

Premesso che:

- in data 22.05.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta – Andria – Trani, relativamente all'annualità economica 2011;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 12.06.2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 3 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004;
- tale Accordo è stato recepito ed autorizzato dall'Amministrazione Provinciale con deliberazione di Giunta n.42 del 29.06.2012;

Dato atto che nel citato Accordo Decentrato Integrativo del 22.05.2012 sono state dettate le norme, con efficacia per l'anno 2011, relative:

- alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di salario accessorio disponibili nel rispetto della distinzione tra uso delle risorse stabili (per le progressioni economiche orizzontali, per l'indennità di comparto e per la retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative) e delle risorse variabili (per produttività collettiva e per le indennità di responsabilità, turno, reperibilità, disagio, rischio, etc...);
- ai criteri di incentivazione della produttività collettiva e di relativa valutazione dei dipendenti coinvolti.

Considerato che:

- con proprie determinazioni dirigenziali n. 2 del 03.01.2011 e n. 137 del 24.06.2011 si procedeva alla costituzione, in via provvisoria, del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, quantificandolo inizialmente in € 1.524.370,00 e in seguito in € 794.695,00, al netto delle somme destinate alle progressioni economiche orizzontali in godimento ed all'indennità di comparto;
- successivamente, in attuazione della deliberazione di Giunta Provinciale n. 21 del 29.03.2012, con successiva determinazione del Settore Personale n. 97 del 12.04.2012 si è proceduto alla rideterminazione, in via definitiva, del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2010, quantificando in € 1.017.273,58 (in luogo del Fondo quantificato, con atto determinativo n. 112/27.05.2011, in € 1.099.695,00), così ripartito:
 - PARTE STABILE: € 768.905,55, pari alla media delle risorse stabili delle Province di Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Novara;
 - PARTE VARIABILE: € 248.368,03, pari alla media delle risorse variabili delle Province di Arezzo, Potenza, Ravenna, Chieti e Novara;

comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto (quota fondo);

Dato atto, pertanto, che, anche alla luce della rideterminazione del Fondo per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale n. 100 del 13.04.2012 è stato rideterminato, in via definitiva, il Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2011, quantificando lo in € 1.079.753,11, alla luce della normativa vigente, così ripartito:

- PARTE STABILE: € 833.078,50

- PARTE VARIABILE: € 246.674,61

comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto (quota fondo).

Considerato che:

- l'art. 9 comma 1 del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122 espressamente prevede che: "1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'articolo 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo";
- il successivo comma 2 bis dello stesso art. 9 prevede che: "2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Dato atto, comunque, che, così come descritto nella precitata determinazione n. 100 del 13.04.2012, essendosi verificato un aumento di unità di personale, per le quali è previsto l'accesso alle forme di finanziamento del salario accessorio, si è proceduto ad una rideterminazione del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, derogando in parte al dettato normativo vigente.

Dato atto, infine, che la Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo con deliberazione n. 51 del 04.10.2011, in relazione alle risorse ex art. 15 lettera k) CCNL 01.04.1999, ha stabilito quanto

segue: "Alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 sia di stretta interpretazione; sicché in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.....Alla luce di quanto precede deve aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna...";

Pertanto, salva la rideterminazione annuale spettante al competente Settore Personale, nell'ambito dell'ammontare delle risorse come sopra definite, le parti concordano sui criteri di utilizzazione delle stesse, per l'annualità economica 2011.



Uth



PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione, vigenza, decorrenza, disciplina transitoria.

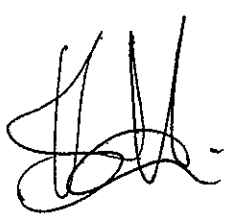
Il presente Accordo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2009, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Amministrazione Provinciale di Barletta-Andria-Trani, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.

Il presente Accordo ha validità per l'anno 2011 e limitatamente all'utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa (parte economica).

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di cui agli artt. 34 e 54 introdotte dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, nonché dei contenuti dell'Intesa del 4 febbraio 2011 sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria, per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego.

Gli effetti del presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2011 e conservano la loro efficacia fino alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo o comunque sino all'approvazione del nuovo C.C.N.L., che rechi disposizioni incompatibili.

Le parti, altresì, si danno reciproco atto della facoltà riconosciuta all'Amministrazione Provinciale dall'art. 40, comma 3 *ter* del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, per cui, "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis."



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 autentica 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.

Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto formale verbale; il verbale viene sottoscritto dalle parti nella medesima seduta e successivamente trasmesso.

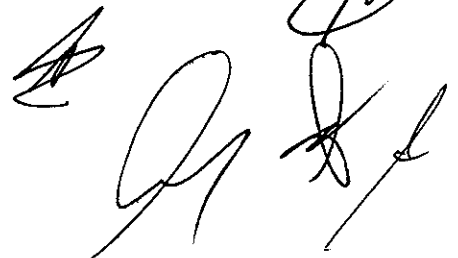
Relativamente alle procedure di concertazione, si fa riferimento a quanto previsto dall' art. 6 del CCNL sottoscritto in data 22.01.2004.

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

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.

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.

Il presente accordo sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti a cura del Settore Personale, e sarà pubblicato sul sito web dell'Ente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009.



ART. 6

Diritti e prerogative sindacali

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

ART. 7

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'Amministrazione ha costituito con Determinazione Dirigenziale n. 199 del 13/09/2011, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – (C.U.G.)" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Il Comitato Unico di Garanzia ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**

Il Comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'attività del C.U.G. sviluppa, in particolare, le seguenti iniziative:

- a) formulare piani di Azioni Positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- b) promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;

Woh

- c) valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- e) pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
- f) assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

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 e s.m.i.

Durante la vigenza del presente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione Provinciale informerà preventivamente i soggetti sindacali, di cui all'art. 9 del CCNL 01.04.1999.

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.





ART. 15

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 Deliberazione di Giunta Provinciale n. 152 del 29/9/2010 e successivamente modificato e integrato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 20 del 25/03/2011, e precisamente nei Settori:

- Polizia Provinciale e Protezione Civile;
- Infrastrutture, Trasporti e Viabilità, Genio Civile;
- 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.

L'indennità di reperibilità è remunerata, come previsto dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 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 prestato. 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.

Per il finanziamento di tale indennità, si destinano € 45.000,00, per l'anno 2011.

ART. 16

Indennità di maneggio valori

Per indennità di maneggio valori si stanziano indicativamente € 1.000,00, per l'anno 2011.

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.

MSA

Tale personale viene individuato dal Responsabile del Settore 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.

ART. 17

Compensi per incarichi di specifica responsabilità

Per tale compenso si stanziano indicativamente € 140.000,00 per l'anno 2011.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 31/03/1999, 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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La responsabilità di procedimento è conferita annualmente con **disposizione dirigenziale (determinazione dirigenziale o disposizione di servizio)** dal Responsabile del Settore, come previsto dall'art. 3 legge n. 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.

17.1 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. 18

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, come modificato con Deliberazione di Giunta n. 58 del 14.07.2011.

Ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 01/04/1999 si destinano per l'anno 2011 € **280.000,00** 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.

Handwritten initials

ART. 19

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, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004).

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. n. 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.

19.1: Iter Procedurale

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

- Si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2011;
- Si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria:

Tabella 1 indice categoriale

Posizione economica	Peso posizione
A	100,00
B1	105,70
B3	111,74
C	119,24

Handwritten signature

Handwritten signatures

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:
 - o 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**
 - o 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. n. 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 concorrono 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)

Handwritten signature

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

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:

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

- 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...)

¹ 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 soppresse; 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 signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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

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

A remunerare la produttività si destinano, indicativamente, per l'anno 2011, € 153.000,00.

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 D.Lgs. n. 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. 20

Progetti obiettivo

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica, conviene con la Delegazione di Parte Sindacale di destinare per l'anno 2011, € 23.000,00 al finanziamento di progetti-obiettivo, che saranno presentati dai Dirigenti sulla base degli obiettivi strategici indicati nel PDO/Piano delle Performance.

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 le risorse, nell'ambito della somma complessivamente stanziata per tale finalità.

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

Usc

ART. 21

Disciplina del lavoro straordinario

Per l'anno 2011 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. 22

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 14/09/2000).

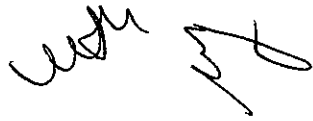
Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

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.



ART. 23

Buoni pasto

Gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000 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 2011, 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.

Le parti danno reciprocamente atto che si incontreranno successivamente, al fine di valutare per l'anno 2012, la possibilità dell'erogazione del buono pasto anche nel caso di lavoro straordinario svolto dopo la pausa per più di 2 ore.

Art. 24

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.

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 interessanti, 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, comma 2 CCNL 01.04.1999.

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. 25

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:

- a) 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;
- b) 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.;
- c) 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;
- d) 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. 81/2008 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. n. 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. 26

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.

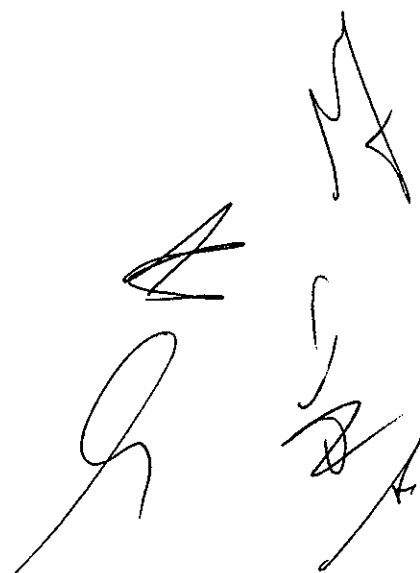
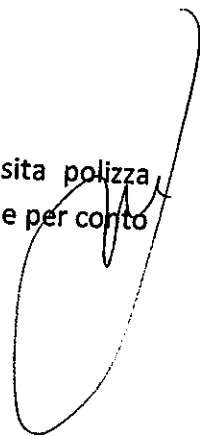
In quest'ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti.

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

ART. 27

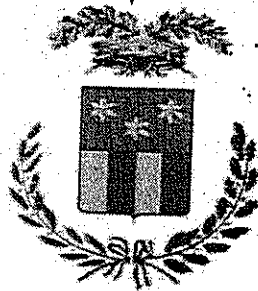
Polizza assicurativa per la copertura dei rischi

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.



SCHEMA UTILIZZO FONDO RATALENTO ACCORDO

IMPORTO FONDO anno 2011			€ 1.079.753,11
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	279.870,50
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	110.726,52
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O. E A.P.	279.777,68
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	2.150,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	45.000,00
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.000,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.452,50
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B e C	79.375,00
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. D	72.772,92
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	45.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			920.125,12
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			159.627,99
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	136.627,99
CCNL 01/04/1999	Art.15 c.5	PROGETTI OBIETTIVO, PROGETTI FINALIZZATI	23.000,00
	Art.15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE (fuori blocco Corte Conti sez. riunite n. 51/2011)	270.241,36



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

**RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA DELL'IPOTESI DI
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE
DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2011

PREMESSA

La presente relazione è rilasciata ai sensi dell'art. 5, comma 3 CCNL 01.04.1999, 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. n.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 22.05. 2012 la pre-intesa in ordine alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2011.

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

Con deliberazione di Giunta Provinciale n. 21 del 29.03.2012, e successiva determinazione del Settore Personale n. 97 del 12.04.2012 si è proceduto alla rideterminazione del Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2010, quantificando in € **1.017.273,58**, di cui risorse stabili per € 768.905,55 e risorse variabili per € 248.368,03.

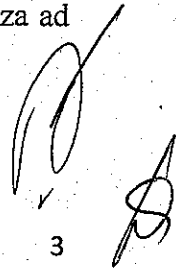
Pertanto, anche alla luce della suindicata rideterminazione del Fondo per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale n. 100 del 13.04.2012 è stato rideterminato, in via definitiva, il Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2011, quantificandolo in € **1.079.753,11**, alla luce della normativa vigente, ripartito tra risorse stabili pari ad € 833.078,50, e

risorse variabili pari ad € 246.674,61 (comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto-quota fondo).

La costituzione del Fondo del salario accessorio per i dipendenti dell'Ente, per l'anno 2011, è stata, pertanto, effettuata sulla base di quanto sancito:

- dall'art. 9, comma 2-bis del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122 che testualmente recita: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;
- dalla circolare MEF n. 12 del 15.04.2011, contenente indicazioni circa l'applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010, recante *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*;
- dalla Delibera Corte dei Conti – Sez. Regionale di Controllo per la Lombardia n. 324/2011/PAR, in ordine al riferimento temporale di applicazione della riduzione automatica dei fondi di cui al precitato art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010;
- dal documento redatto dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 11/17/CR06/C1, avente ad oggetto *"Interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle regioni e delle province autonome e del servizio sanitario nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122"*;

Nello specifico, però, così come descritto nella precitata determinazione dirigenziale n. 100 del 13.04.2012, si è proceduto con la quantificazione Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, tenendo conto, non solo della necessaria corrispondente riduzione del Fondo medesimo, a seguito di riduzione del personale in servizio sulla base del criterio indicato nella su citata circolare MEF n. 12 del 15.04.2011, ma altresì dell'aumento di unità di personale di questo Ente per le quali è previsto l'accesso alle forme di finanziamento del salario accessorio (v. la ricontrattualizzazione di n. 16 unità di personale agricolo, già in forza alle Aziende Agricole, con conseguente applicazione del C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali; l'assunzione di n. 1 dipendente di categoria C, con profilo professionale di Polizia Locale, in ottemperanza ad un'ordinanza emessa dalla Sez. Lavoro del Tribunale di Trani;



trasferimento presso l'Ente di n. 4 dipendenti della Regione Puglia, appartenenti a diverse categorie e profili professionali, a seguito dell'attuazione dei processi di delega di funzioni, inerenti l'edilizia sismica e l'approvvigionamento idrico)

Ai fini, inoltre, della costituzione del Fondo del salario accessorio dei dipendenti dell'Ente, per l'anno 2011, si è tenuto conto, altresì, di quanto sancito dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo con deliberazione n. 51 del 04.10.2011, in relazione alle risorse ex art. 15, lettera k) CCNL 01.04.1999, la quale ha stabilito quanto segue: *"Alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 sia di stretta interpretazione; sicché in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.....Alla luce di quanto precede deve aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna..."*

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 relazione alle esigenze organizzative dell'Ente.

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo, che vengono finanziate da fondi di bilancio, ammontano a € 833.078,50, mentre le risorse variabili che costituiscono il fondo ammontano a € 246.674,61, e sono così determinate:



**FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PRODUTTIVITA' - anno 2011**

Risorse STABILI	
Importo Unico (media RS 5 Province)	768.905,55
art. 15 comma 5 Incremento dotazione organica (16 agricoli+1 agente polizia locale) al netto di n. 3 cessati [16+1-3]CALCOLI VALORI MEDI COME CIRCOLARE N. 12/2011 RGS	59.415,43
art. 4 ccnl 05/10/2001 R.I.A. personale cessato al 31.05.2011	551,14
art. 15 lett. L) ccnl 1/4/1999 Incremento per trasferimento di n. 4 dipendenti Regione (indennità specifiche resp. e indennità comparto quota fondo)	9.448,92
Totale Risorse Stabili 2011 limite 2010 + incrementi	838.321,04
art. 9 comma 2 bis dl78/2010 decurazione risorse stabili (3 cessati 2011)	5.242,54
Totale Risorse Stabili 2011	833.078,50
Risorse VARIABILI	
art. 15 comma 2 ccnl 1/4/1999 (integrazione monte salari 1997 1,2%)MEDIA 5 Province	46.129,88
art. 15 comma 5 ccnl 1/4/1999 (attivazione nuovi servizi e processi riorganizzazione)	179.238,15
art. 15 comma 5 ccnl 1/4/1999 Progetto obiettivo polizia provinciale	23.000,00
Totale Risorse Variabili limite 2010	248.368,03
art. 9 comma 2 bis dl78/2010 decurazione risorse variabili (3 cessati 2011)	1.693,42
Totale Risorse Variabili	246.674,61
Totale Risorse 2011	€ 1.079.753,11
Art.15 c.1 lett.k fuori blocco (deliberazione Corte Conti sez. Riunite n. 51/2011)	270.241,36

Le risorse così determinate finanziano:

UTILIZZO FONDO anno 2011			€ 1.079.753,11
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	€ 279.870,50
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	€ 110.726,52
	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (P.O. e A.P. GIA' IN GODIMENTO).	€ 279.777,68
		INDENNITA' DI RISCHIO	€ 2.150,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 45.000,00
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 1.000,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	€ 4.452,50
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B e C	€ 72.961,24
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. D	€ 65.744,11
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	€ 45.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			€ 906.682,55
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE :			€ 173.070,76
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art. 17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	€ 150.070,76
	Art.15 c.5	PROGETTI OBIETTIVO, PROGETTI FINALIZZATI	€ 23.000,00
CCNL 01/04/1999	Art.15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE (fuori blocco D.L. n.78/2010)	€ 270.241,36

Relativamente alla possibilità del bilancio dell'Ente di sostenere le spese suindicate, la stessa risulta ad oggi verificata già in sede di predisposizione del bilancio, ove sono state appostate le risorse necessarie al finanziamento del Fondo per il salario accessorio del personale dipendente, ed altresì, risulta giustificata la compatibilità di tali spese con le disposizioni di finanza pubblica, emanate negli ultimi anni, al fine del contenimento delle dinamiche retributive.

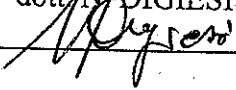
A tal riguardo, si fa riferimento, nello specifico, alla disciplina delle spese di personale degli enti locali, rinvenibile unicamente nella legge finanziaria 2007 (art. 1, commi 557 e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296), nel D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 (artt. 9 e 14) e nella Legge di Stabilità 2011, che esclude per tre anni gli enti di nuova istituzione dai vincoli del Patto di Stabilità interno.

Vista la Relazione Illustrativa del _____, 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. 100 del 13/04/2012 con imputazione ai seguenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione - anno 2011 e, nello specifico:

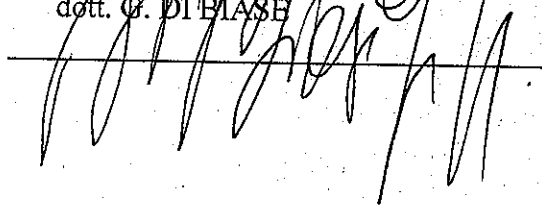
- Cap. 307.1 int. 1.01.02.01 per € 1.079.753,11 per competenze ed indennità;
- Cap. 308.2 int. 1.01.02.01 per € 256.981,24 per oneri riflessi;
- Cap. 471 int. 1.01.02.07 per € 91.779,01 per IRAP;
- Capitoli di bilancio diversi per la quota relativa all'indennità di Comparto e delle progressioni orizzontali in godimento a carico dello stesso.

• Alla liquidazione delle competenze previste si provvederà a seguito di appositi atti del Dirigente del Settore Personale, previa comunicazione dei rispettivi Dirigenti di Settore.

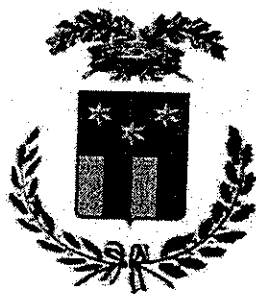
Il Dirigente del Settore Personale
dott. N. DIGIESI



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. G. DI BLASE







PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DELLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2011

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.

A smaller, less distinct handwritten mark or signature in black ink, located below the larger signature.

PREMESSA

In data 22.05.2012 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, le OO.SS. territoriali e la R.S.U. 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 2011.

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 alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, con proprie deliberazioni n. 88 del 17.06.2010 e n. 137 del 30.08.2010 prima, e con propria deliberazione n. 21 del 29.03.2012, poi.

Illustrazione principali scelte negoziali operate

La pre-intesa è il frutto di diversi preliminari incontri con le OO.SS. avvenuti sin dall'inizio dell'anno 2011, tesi a definire i diversi aspetti dell'organizzazione del lavoro e del trattamento economico accessorio dei dipendenti.

La pre-intesa costituisce, dunque, il prosieguo e il logico completamento del precedente contratto decentrato siglato in data 17.11.2010, così come poi ridefinito in data 26.04.2012, alla luce della rideterminazione del Fondo per il salario accessorio – anno 2010, avutasi a seguito della Deliberazione di Giunta Provinciale n. 21 del 29.03.2012, avente ad oggetto "*Rideterminazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2010*" e quantificato in € 1.017.273,58, di cui risorse stabili per € 768.905,55 e risorse variabili per € 248.368,03, con determinazione dirigenziale del Settore Personale n. 97 del 12.04.2012.

Pertanto, anche alla luce della suindicata rideterminazione del Fondo per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale n. 100 del 13.04.2012 è stato rideterminato, in via definitiva, il Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività – anno 2011, quantificandolo in € 1.079.753,11, alla luce della normativa vigente, ripartito tra risorse stabili pari ad € 833.078,50, e risorse variabili pari ad € 246.674,61 (comprensivo delle progressioni economiche orizzontali in godimento e dell'indennità di comparto-quota fondo).

La pre-intesa in discorso prende le mosse da tali risultanze e dalle norme di legge intervenute con la c.d. manovra estiva 2010, considerato che:

- l'art. 9, comma 1, del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122 espressamente prevede che: "1. *Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il*

trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'articolo 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo”;

- *il successivo comma 2 bis dello stesso art. 9 prevede che: “2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.”*

Ad ogni buon conto, così come descritto nella precitata determinazione n. 100 del 13.04.2012, essendosi verificato un aumento di unità di personale, per le quali è previsto l'accesso alle forme di finanziamento del salario accessorio, si è proceduto ad una rideterminazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011, derogando in parte al dettato normativo vigente.

Ai fini, inoltre, della costituzione del Fondo del salario accessorio dei dipendenti dell'Ente, per l'anno 2011, si è tenuto conto, altresì, di quanto sancito dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo con deliberazione n. 51 del 04.10.2011, in relazione alle risorse ex art. 15, lettera k) CCNL 01.04.1999, la quale ha stabilito quanto segue: *“Allà luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 sia di stretta interpretazione; sicché in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.....Alla luce di quanto precede deve*

aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna...".

Si è provveduto, quindi, a definire nel confronto sindacale i criteri di utilizzo del fondo predetto, destinandone la maggior parte agli istituti c.d. "stabili" e riservando la parte residua alle risorse variabili, così come si evince dalla tabella di cui all'**Allegato A**.

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 nei contratti collettivi vigenti e, in particolare:

- nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, che disciplina le forme di utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività;
- negli artt. 4 del CCNL 01.04.1999 e 4 del CCNL 22.01.2004, che prevedono rispettivamente la contrattazione decentrata integrativa a livello di ente e i tempi e procedure per la stipulazione o rinnovo del contratto decentrato integrativo;
- il CCNL sottoscritto in data 11.04.2008, relativo al personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali – quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007;
- il CCNL sottoscritto in data 31.07.2009, relativo al personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali - biennio economico 2008-2009;

La contrattazione decentrata svolta dall'Amministrazione, in accordo con le OO.SS e la RSU, è stata volta a riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa al raggiungimento degli obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità.

Nello specifico, si è siglato l'accordo per il riconoscimento dell'**indennità di disagio** prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, la quale è stata quantificata in € 720,00 lordi annui, suddivisi in 12 mensilità, nel caso di addetti alla sorveglianza stradale e in € 5,00 giornalieri, per le giornate per cui risulti soddisfatto il criterio delle 4 ore di servizio attivo alla guida o trasferita per gli autisti. L'importo di tale indennità non è fissato contrattualmente, essendo

lasciata all'autonoma determinazione dell'Ente sia l'individuazione delle fattispecie sia il *quantum* da corrispondere.

Per quanto concerne, invece, l'**indennità di rischio**, di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è stata quantificata in € 30,00 lorde mensili dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004. Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità in discorso sono quelle riferite sia all'ambiente che alle condizioni di lavoro, tali per cui vi sia un'esposizione continuativa e diretta del dipendente, nociva per la propria salute, entrambe attestate dai competenti dirigenti.

L'**indennità di turnazione** è stata quantificata, così come previsto ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14.09.2000, tenendo presente il numero di dipendenti che prestano la propria attività lavorativa nei settori in cui risulti necessario assicurare l'erogazione dei servizi in maniera continuativa per più di n. 10 ore; e nello specifico, i dipendenti incardinati nel Settore Polizia Provinciale e Protezione Civile e nel Settore Affari Generali, Organi Istituzionali, Contratti ed Espropriazioni, limitatamente agli uscieri.

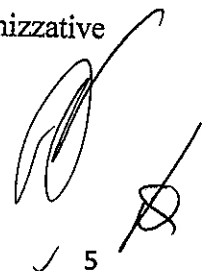
L'**indennità di pronta reperibilità** è istituita nelle ipotesi previste dal Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 152 del 29.09.2010, successivamente modificato ed integrato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 20 del 25.03.2011, così come disciplinata a norma dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000.

Sono, pertanto, titolati a percepire tale indennità i dipendenti dei settori individuati nel precitato Regolamento, ovvero Polizia Provinciale e Protezione Civile, Infrastrutture, Trasporti e Viabilità, genio Civile, Edilizia e Manutenzione, Affari Generali – Servizio Consiglio Provinciale, Uscieri e Autisti, disponibili a garantire, secondo le condizioni previste sia dai vigenti contratti collettivi che dal Regolamento, la propria reperibilità nei casi necessari.

L'**indennità di maneggio valori** verrà corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, formalmente nominato "agente contabile" o "agente di riscossione".

I **compensi per specifiche responsabilità**, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, saranno attribuiti previa assegnazione con disposizione dirigenziale (ovvero con determinazione dirigenziale o disposizione di servizio) del Dirigente, al personale inquadrato nelle categorie B, C e D e saranno graduati in relazione all'ampiezza e al tipo di responsabilità.

I **compensi per incarichi di posizione organizzativa** sono stati quantificati, fermo restando il limite previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente.



Per quanto concerne l'**incentivo alla produttività**, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, la metodologia di valutazione è stata opportunamente adeguata al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

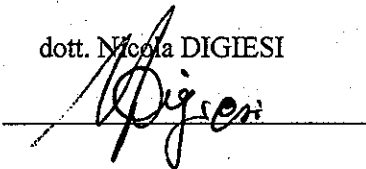
L'Ente ha inteso, altresì, destinare delle somme al finanziamento di **Progetti Obiettivo**, presentati dai Dirigenti sulla base degli obiettivi indicati nel PDO/PEG. Allo stato attuale l'unico Progetto Obiettivo, formalmente assegnato con Deliberazione di G.P. n. 60 del 14.07.2011, risulta essere quello relativo al Settore Polizia Provinciale e Protezione Civile, avente ad oggetto "*Attività di Supporto e Servizi Integrati di Polizia e Protezione Civile*".

Per quanto concerne, infine, i **compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**, di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL del 01.04.1999, si rinvia agli appositi regolamenti recepiti nell'ordinamento della Provincia di Barletta-Andria-Trani, oltre che a quanto stabilito in merito dalla Corte dei Conti.

Le materie disciplinate nell'Ipotesi di Accordo sulla destinazione delle risorse non contrastano, dunque, 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.

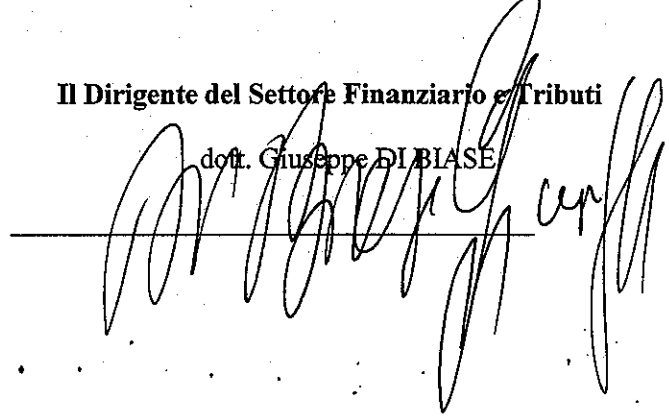
Il Dirigente del Settore Personale

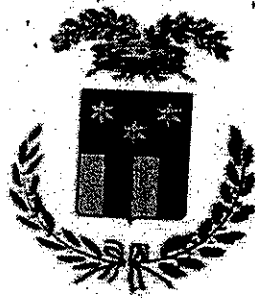
dott. Nicola DIGIESI



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi

dott. Giuseppe DI BIASE





Provincia Barletta-Andria-Trani

ENTRATA - 12/06/2012 - 0035295



10872324

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 destinazione delle risorse alla Contrattazione Integrativa.

Annualità economica 2011

Verbale n. 64 del 12.06.2012

10

Oggetto: *Parere sull'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa - annualità economica 2011.*

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 e alla RSU, 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, le OO.SS. territoriali e la RSU hanno siglato, in data 22.05.2012, la pre-intesa in ordine alla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente - anno 2011;

Vista 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 04-06-2012 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. 2 del 03.01.2011;
- n. 137 del 24.06.2011;
- n. 97 del 12.04.2012;
- n. 100 del 13.04.2012

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

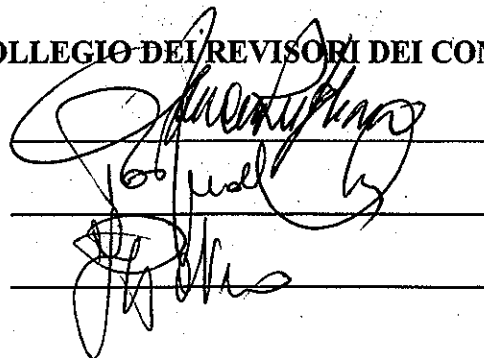
1. il rispetto dei vincoli derivanti dalla normativa vigente in ordine alle materie oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo al recepimento nel testo dell'accordo dei principi di selettività, meritocrazia e maggiore produttività, previsti nel D.Lgs. n. 150/2009;
2. il rispetto della 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*





**PROVINCIA DI
BARLETTA – ANDRIA – TRANI**

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

**VERBALE DI RETTIFICA E INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE
RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE,
ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

Premesso che:

- in data 22.05.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica 2011;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 64 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;
- la Giunta Provinciale, con propria Deliberazione n. 42 del 29.06.2012, ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo decentrato integrativo 2011;
- in data 05.07.2012 è stato sottoscritto in via definitiva l'Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2011.

Rilevato che, per mero errore materiale, nella predetta seduta, all'art. 19 dell'Accordo in parola, **rubricato** "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, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004)", **non veniva riportato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con D.G.P. n. 205 del 31.12.2010, in vigore dall'anno 2011; pertanto, preso atto di ciò, il nuovo art. 19 del citato Accordo risulta essere integralmente riscritto, come di seguito indicato:**

Art. 19: 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 comma 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.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, c.d. "Riforma Brunetta", in osservanza dell'art. 7, comma 1, l'Amministrazione Provinciale con Deliberazione di G.P. n. 205 del 31.12.2010, ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance personale dirigente e di comparto, al quale si fa rinvio, con riferimento alla valutazione del personale di comparto, compreso il personale titolare di P.O. e A.P.

Resta ferma l'inapplicabilità delle disposizioni del sistema in ordine al contributo alla performance di Settore che rileverà solo a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012.

[Handwritten signatures and initials]

19.1: Iter Procedurale

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

- Si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2011;
- Si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria:

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, per il personale di comparto non titolare di P.O. e A.P., ripartito come segue:
 - o 100 punti per la valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi anche intersettoriali dato dalla media (rapportata a 100) dei punteggi ottenuti per tutte le azioni assegnate al dipendente - 1° subtotale di valutazione, di seguito **PV1**.
 - o 100 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi (per tutte le categorie di appartenenza, il punteggio massimo ottenibile per la macro-area comportamenti organizzativa è pari a 100) - 2° subtotale di valutazione, di seguito **PV2**;

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del Regolamento relativo al precitato Sistema di valutazione, il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento e il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

- L'incentivo di produttività individuale sarà ponderato con un fattore moltiplicativo che tenga conto della soglia di presenza, come da **tabella n.2**.

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

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

Dove:

PP = punteggio individuale di produttività

PV1 = punteggio di valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi (1° subtotale di valutazione)

PV2 = valutazione comportamenti organizzativi (2° subtotale di valutazione)

S_{pres} = soglia presenza

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 e comma 7, del precitato Regolamento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance "personale di comparto", il punteggio complessivo individuale conseguito dato dalla somma del punteggio relativo all'area risultati (performance individuale) e quello relativo alla componente comportamenti

organizzativi, eventualmente corretto in funzione della soglia di presenza, rileverà al fine di redigere apposita graduatoria a livello di Ente, utile alla ripartizione del personale in fasce.

Pertanto 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

dove 1800 ore rappresentano il parametro annuale dovuto.

Per l'assegnazione, quindi, di un valore monetario all'incentivo di produttività individuale si applica la seguente formula:

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

Le economie risultanti 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 e al punteggio conseguito.

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

A remunerare la produttività si destinano per l'anno 2011 € 136.627,99

Il Dirigente del Settore Personale provvederà, sulla base dei punteggi conseguiti, a stilare apposita graduatoria di merito, secondo quanto sancito dall'art. 20 del Regolamento sul Sistema di valutazione.

Le predette operazioni dovranno essere riferite anche al personale assunto durante l'anno o che nel corso dell'anno cambi settore/valutatore per effetto di mobilità, cambio di categoria, ecc.

In caso di mobilità esterna, il dipendente² sarà valutato dal dirigente responsabile, alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente. In caso di mobilità interna, il dipendente sarà valutato dai dirigenti responsabili dei Settori presso cui ha prestato servizio, in considerazione delle azioni assegnategli nel Piano della Performance (PdP) e dei comportamenti posti in essere.

¹ 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 soppresse; e) congedo maternità compresa eventuale interdizione anticipata; f) permessi per tutto; 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.

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

[Handwritten signatures and initials]

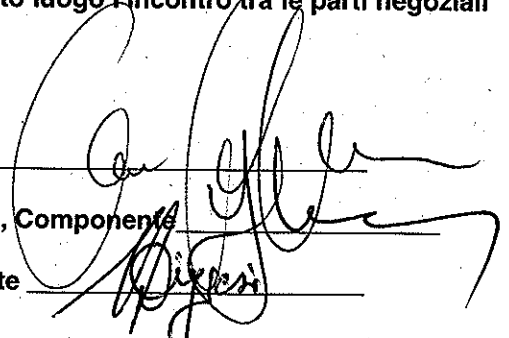
In data 05/02/2013 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

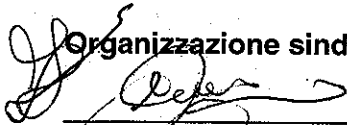
dott.ssa MARIA DE FILIPPO, Segretario Generale, Presidente

dott. YANKO TEDESCHI, Dirigente Settore Finanziario e Tributi, Componente

dott. NICOLA DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente



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



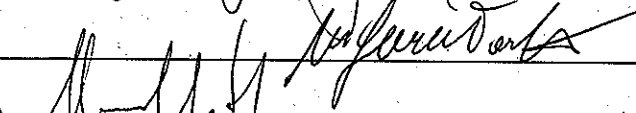
CGIL FP



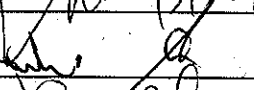
CISL FP



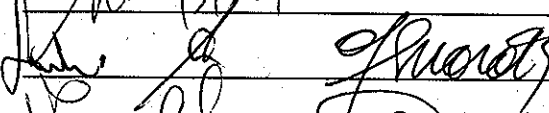
UIL FPL



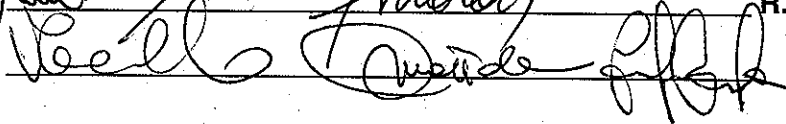
CSA-USPPI-CUSPEL



DICCAP



R.S.U.



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la rettifica e integrazione all'Accordo decentrato integrativo, personale non dirigente, della Provincia Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2011.