

PROVINCIA DI
BARLETTA – ANDRIA – TRANI

**IPOTESI DI ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE
RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNUALITA' ECONOMICA**

1111 FPL Carlo Giuseppe 2015

[Handwritten signatures and initials]

INDICE:

PARTE I: DISPOSIZIONI GENERALI

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

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART. 9: Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)

ART. 10: Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2015

ART. 11 : Applicazione disposizioni D.L. 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 1.4.99 e art. 37 CCNL 22.01.04)

19.1: Iter Procedurale

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

ART. 20: Piani di razionalizzazione

ART. 21: Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

ART. 22: Disciplina del lavoro straordinario

ART. 23: Banca delle ore

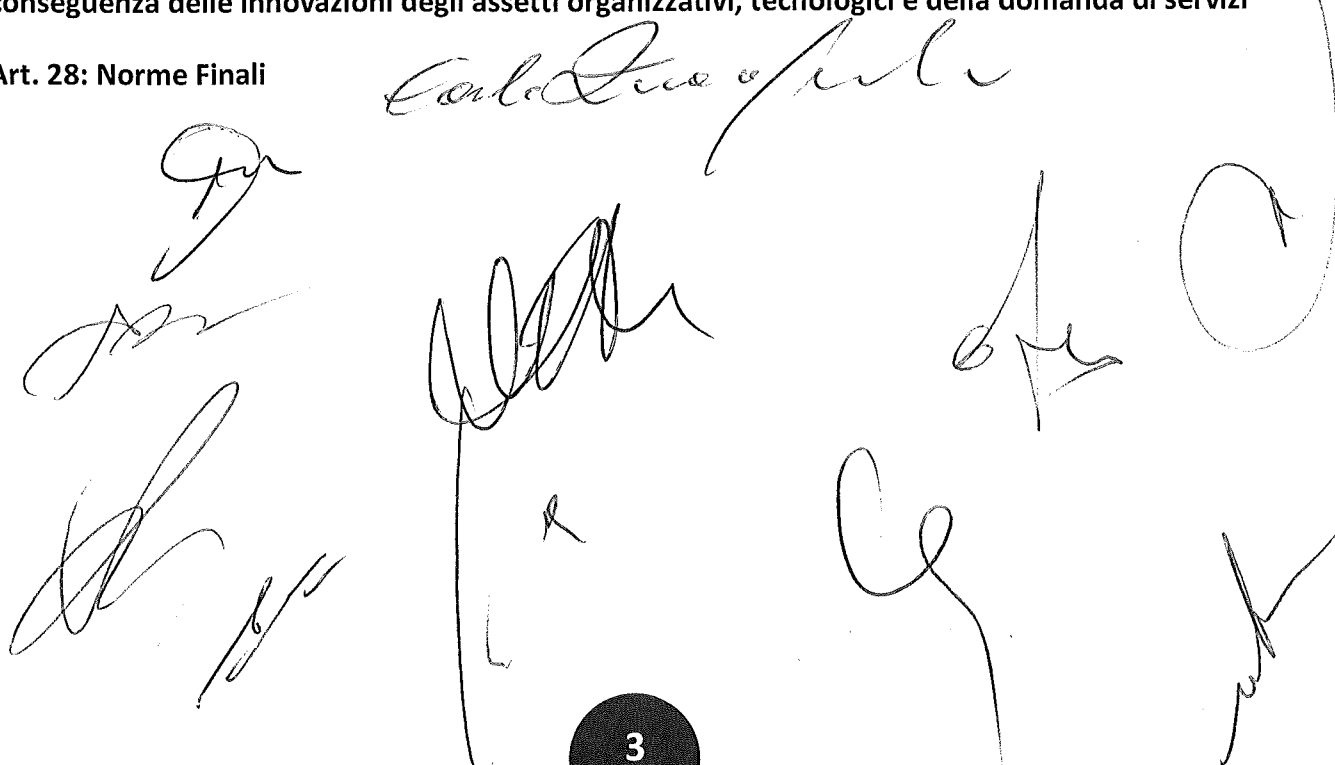
ART. 24: Buoni pasto

Art. 25: Formazione

ART. 26: 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. 27: 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. 28: Norme Finali



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top center and several smaller ones below.

PREMESSA

Premesso che:

- in data _____ è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta – Andria – Trani, relativamente all'annualità economica 2015;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. _____ del _____ 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. _____ del _____;

Dato atto che nel citato Accordo Decentrato Integrativo del _____ sono state dettate le norme, con efficacia per l'anno 2015, 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 determinazione reg. gen. n. 1897 del 27/11/2015 veniva costituito il Fondo per Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2015, quantificandolo in € **892.452,39**, comprensivo delle quote relative alla progettazione, (€ 50.000,00) da quantificarsi in via definitiva, così ripartito:

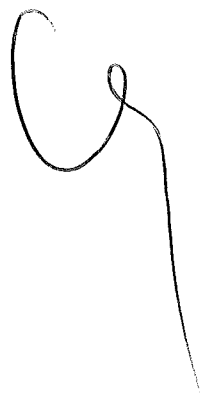
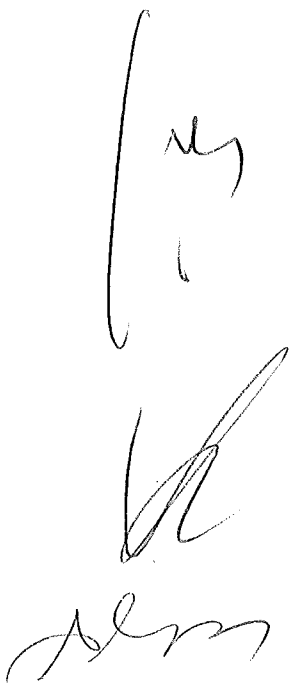
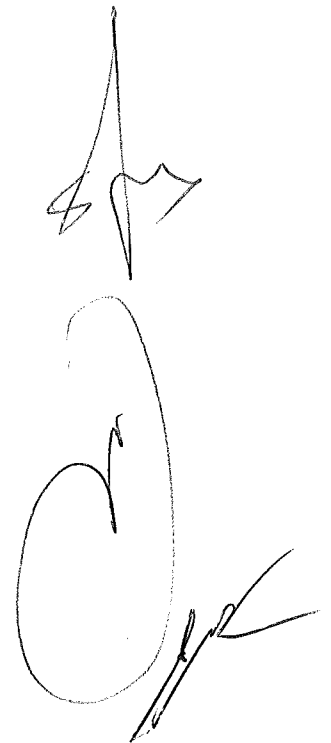
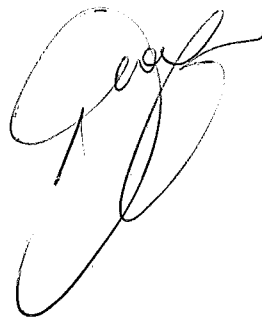
- **PARTE STABILE: € 798.364,64;**
- **PARTE VARIABILE: € 94.087,75;**

Considerato che:

- il nuova comma 2 bis dello stesso art. 9, come modificato dalla l. 147/2013 (legge di stabilità 2014) 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. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate

annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo" (anno 2014 v. circ. RGS n. 20 del 2015);

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 2015.



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 o in servizio presso l'ente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente Accordo ha validità per l'anno 2015 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 2015 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. liberi e sono inoltrate esclusivamente via e-mail.

Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto formale verbale, sottoscritto dalle parti e successivamente trasmesso in copia, a cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali (Settore Personale).

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

I verbali e i documenti delle riunioni di contrattazione e concertazione sono raccolti dall'Ufficio Relazioni Sindacali e posti a disposizione dei soggetti componenti la Delegazione Trattante.

L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente 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, nella sezione Amministrazione Trasparente, 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, nonché ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 33/2013 e del punto 3.2 della Sezione II - Piano Triennale Anticorruzione: Sezione Trasparenza - Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità 2013-2015, approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 7 del 02.07.2013, come modificato dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Illegalità 2015/2016, approvato con Deliberazione Consiliare n. 2 del 19.02.2015.

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 consigliera 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;
- 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 Unico di Garanzia 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

Durante la vigenza del presente contratto integrativo, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, l'Amministrazione Provinciale informerà preventivamente i soggetti sindacali, di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 1/04/1999.

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.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART. 9: Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)

Per l'anno 2015, con determinazione del Settore Personale reg. gen. n. 1897 del 27.11.2015, si è proceduto alla costituzione del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività per l'anno 2015, quantificandolo in totali € 892.452,39.

Per quanto concerne l'utilizzo, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, si precisa che:

1. gli oneri relativi al finanziamento delle progressioni orizzontali (art. 34 CCNL 22/1/2004) hanno natura di risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004, come peraltro già previsto dal CCNL 01.04.1999; pertanto andranno detratti dall'ammontare del Fondo e imputati sui capitoli di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni;
2. l'indennità di comparto introdotta dall'art. 33 CCNL 22/1/2004 ha natura di risorsa stabile; pertanto gli oneri relativi al finanziamento della stessa andranno detratti dall'ammontare del Fondo e imputati anch'essi sui capitoli di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni;
3. l'indennità ex art. 37 CCNL 6/07/1995 relativa al personale ex 8^a qualifica in servizio all'01.04.1999 ha natura di risorsa stabile; pertanto, anche in questo caso, gli oneri relativi andranno detratti dal Fondo e imputati ai capitoli stipendiali;
4. la spesa per posizioni organizzative ed alte professionalità ha natura di risorsa stabile; tale spesa andrà comunque rideterminata esclusivamente, sulla base delle mutevoli esigenze organizzative.
5. la produttività collettiva, i progetti di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999, i compensi di cui al D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i. o comunque derivanti da specifiche disposizioni di legge, le indennità (di rischio, disagio, turno, reperibilità, maneggio valori) e i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (cat. B, C e D,) hanno natura di risorse variabili e, pertanto, andranno rideterminati annualmente.

ART. 10: Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2015

Per la remunerazione relativa ad attività svolte in particolari condizioni di disagio, fattispecie prevista dall'art. 17 lett. e) CCNL 01.04.1999, si stanziano per l'anno 2015 € 4.400,00.

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

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

a. Indennità di disagio personale addetto alla sorveglianza stradale:

Viene riconosciuta ai dipendenti delle categorie A e B ai quali il Dirigente del Settore abbia assegnato le mansioni specifiche di addetto alla sorveglianza con proprio atto, previa dichiarazione sull'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in modo prevalente e continuativo, per lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni disagiate derivanti da interventi non programmati e/o di pronto intervento sulla rete stradale provinciale in situazioni di emergenza. Si riconosce tale indennità in € 720,00 lordi annui, suddivisi in 12 mensilità; l'indennità è attribuita per ogni mese di servizio effettivo o comunque qualora la prestazione lavorativa disagiata si protragga per oltre 11 gg. lavorativi al mese.

b. Indennità di autista

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

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

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

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

ART. 11: Applicazione disposizioni D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133

Le indennità summenzionate, in caso di assenza fino a gg. 10, vengono decurtate dalla retribuzione giornaliera spettante, come previsto dall'art. 71 D.L. n. 112/2008 (convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2008) e costituiscono economie di bilancio.

ART. 12: Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14.09.2000

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

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

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

Le condizioni di rischio sono riferite:

- a) All'ambiente di lavoro; tali condizioni saranno annualmente individuate dal dirigente del settore;
- b) Alle condizioni di lavoro, tali per cui vi sia un'esposizione continuativa e diretta del dipendente nociva per la propria salute.

A titolo esemplificativo, si considera fattore di rischio l'espletamento dei seguenti lavori:

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

Tale indennità verrà liquidata sulla base di prospetti riepilogativi mensili debitamente compilati e sottoscritti dal dipendente e dal dirigente responsabile del settore. Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni dovrà tempestivamente essere comunicata al Dirigente del settore Personale.

Si stanziato per tale finalità € 2.300,00 per l'anno 2015

ART. 13: Indennità di vigilanza

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

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

ART. 14: Indennità di turnazione

La turnazione, nelle forme e nelle modalità previste dalla normativa contrattuale vigente – art. 22 CCNL 14.09.2000 - è istituita al fine di garantire l'erogazione di servizi in materia continuativa, per più di 10 ore.

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

- 1) Polizia Provinciale e Protezione Civile
- 2) Affari Generali, limitatamente agli uscieri

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

Nel caso di personale impiegato in servizio di turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla normativa vigente, le maggiorazioni di cui all'art. 22 del CCNL 14.09.2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

La misura dell'**indennità di turnazione** è fissata dal citato art. 22 del CCNL 14.09.2000.

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

Per il finanziamento di tale istituto si stanziavano per l'anno 2015, € 38.000,00.

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 Delibera di Giunta Provinciale

n. 152 del 29.09.2010, come modificato ed integrato con Deliberazioni di G.P. n. 20 del 25.03.2011 e n. 50 del 08.08.2012 e precisamente nei Settori:

- Polizia Provinciale e Protezione Civile;
- Infrastrutture, Viabilità e Trasporti;
- Edilizia, Manutenzione ed Impianti Termici;
- Affari Generali, Organi istituzionali, Contratti ed Espropriazioni;
- Urbanistica, Assetto del Territorio, PTCP, Paesaggio, Genio Civile;
- Reti ed Infrastrutture Tecnologiche;
- Politiche del Lavoro, Formazione Professionale e Pubblica Istruzione;
- Ambiente e Rifiuti.

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 € 23.000,00, per l'anno 2015

ART. 16: Indennità di maneggio valori

Per indennità di maneggio valori si stanziano € 700,00 per l'anno 2015.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale personale viene individuato dal Responsabile dell'Area di appartenenza e nominato formalmente **agente contabile** o **agente di riscossione**.

Gli importi sono stabiliti come segue:

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

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

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

ART. 17: Compensi per incarichi di specifica responsabilità

Per tale compenso si stanziavano € 176.000,00 per l'anno 2015

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006, 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** € 1.500,00
- **Responsabile procedimenti a valenza esterna** € 1.850,00
- **Responsabile procedimenti complessi (D)** € 2.500,00

L'incarico di specifica responsabilità è conferito annualmente con atto dal responsabile del Settore, come previsto dall'art. 3 Legge n. 241/1990 e s.m.i. 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

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 01.041999 si destinano per l'anno 2015 € **175.925,00** al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa. Tale valore è stimato sulla base degli incarichi conferibili, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei requisiti richiesti per l'accesso all'incarico.

Ai sensi dell'art. 32, comma 7 del CCnl del 22.01.2004, per il finanziamento degli incarichi di Alta Professionalità nel Bilancio di Previsione dell'ente sono state accantonate le somme relative a tale istituto, per un importo totale pari ad € **16.813,04**, corrispondente alla media delle quote pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 delle Province prese a riferimento nell'anno 2010.

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 22.01.04)

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.

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 31/12/2015;
- 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:

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

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:

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

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

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 2015, € 80.000,00.

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.

ART. 20: Piani di Razionalizzazione

Con Deliberazione di G.P. n. 17 del 12.04.2013 l'Amministrazione ha approvato il Piano Triennale 2013/2015 di razionalizzazione delle spese ex art. 16 D.L. n. 98/2011, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111.

Le economie derivanti dagli eventuali Piani di Razionalizzazione anno 2015, in ossequio a quanto sancito dall' art. 16, comma 5, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, saranno utilizzate per il finanziamento della produttività individuale, di cui al precedente art. 19.2.

Art. 21: Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

Nel caso di utilizzo parziale di dipendenti o di gestione associata di funzioni e/o servizi, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale o utilizzato nei servizi convenzionati.

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

Ai sensi del comma 4 dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004, i lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al successivo comma 7³; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.

In nessun caso il relativo importo potrà superare i limiti massimi fissati dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

ART. 22: Disciplina del lavoro straordinario

Per l'anno 2015 si stanziano € **82.500,00** 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, nel limite massimo previsto dal D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

ART. 23: 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 individuale 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.

³ Art. 14, comma 7 del CCNL 22.01.2004: "La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6".

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.

ART. 24: Buoni pasto

Gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 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 2015, in considerazione delle disponibilità di Bilancio, l'Ente riconosce ai dipendenti un buono pasto del valore nominale di € 7,00, unicamente per il giorno di rientro settimanale. In casi straordinari (eventi calamitosi, scadenze inderogabili, adempimenti istituzionali) **debitamente attestati dai Dirigenti competenti** e previa verifica delle disponibilità economiche, nei quali la prestazione lavorativa non può essere interrotta, la pausa di mezz'ora viene riconosciuta, in deroga a quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, dopo le 8 ore, con riconoscimento del diritto ad un buono pasto aggiuntivo rispetto a quello del rientro settimanale.

Esclusivamente per i dipendenti che non sono soggetti al rientro (ad es. i cantonieri) è riconosciuto il buono pasto nel limite di uno a settimana relativamente alla giornata in cui il servizio prestato sia di durata pari ad almeno 8 ore.

Art. 25: Formazione

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

A tal fine l'Amministrazione Provinciale ha adottato, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 6, comma 13 del D.L. n. 78/2010, con Determina Dirigenziale del Settore Personale reg. gen. n. 2802 del 08.10.2015, il Piano Triennale di Formazione del Personale dipendente anni 2015/2016 e il Piano Annuale della Formazione del personale dipendente anno 2015.

Il Piano in oggetto prevede:

- ✓ Tipologia dei corsi e durata;
- ✓ Numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale;
- ✓ Ammontare delle risorse finanziarie stimate.

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. 26: 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. 81/2008 e s.m.i.;

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 s.m.i.

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. 27: 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. 28 Norme Finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente accordo, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei

relativi oneri, nonché con le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

PROPOSTA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO

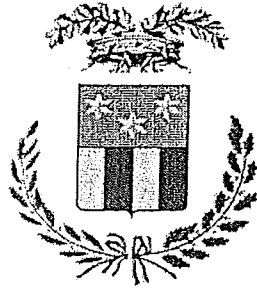
IMPORTO FONDO anno 2015			€ 892.452,39
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	233.500,00
CCNL 22/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	92.000,00
	Art. 17 c. 2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O.	175.925,00
		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO A.P.	16.813,04
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	2.300,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	23.000,00
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	700,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.400,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B, C, D	176.000,00
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	38.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO			762638.04
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			129814.35
CCNL 05/10/2001 modifica CCNL 01/04/1999	Art. 4 c.4 in modifica Art. 15 c.1 lett.d	SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI, CONTRIBUTI UTENZA (Convenzione)	-----
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	79.814,35
	Art.15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i.	50.000,00

relativi oneri, nonché con le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

PROPOSTA UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO			
IMPORTO FONDO anno 2015			€ 892.452,39
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	233.500,00
CCNL 22/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	92.000,00
	Art. 17 c. 2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O.	175.925,00
		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO A.P.	16.813,04
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	2.300,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	23.000,00
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	700,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.400,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B, C, D	176.000,00
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	38.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO			762638.04
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			129814.35
CCNL 05/10/2001	Art. 4 c.4 in modifica	SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI,	
modifica CCNL 01/04/1999	Art. 15 c.1 lett.d	CONTRIBUTI UTENZA (Convenzione)	-----
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	79.814,35
	Art.15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i.	50.000,00

Handwritten signatures and notes:

- Top right: *per...*
- Left side: *Francesco F. Egidi Bet*, *B. B. B.*, *per CISF?*
- Center: *Francesco G. G.*
- Right side: *J. K. F. B.*, *Antonio...*, *Francesco G. G.*, *Antonio...*, *Antonio...*, *Antonio...*, *Antonio...*
- Bottom center: **24** (in a black circle)
- Bottom right: *Antonio...*



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2015

PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
01/04/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA (ai sensi della Circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta in data 11/12/2015
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <u>Presidente</u> dott.ssa Maria DE FILIPPO – Segretario Generale <u>Componente</u> dott. Angelo PEDONE – Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e Patrimonio <u>Componente</u> dott. Francesco Paolo GRECO – Dirigente del Settore Polizia Provinciale – Protezione Civile, Agricoltura e Aziende Agricole/ Personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, DICCAP e R.S.U.</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP e R.S.U.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015; b) Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; d) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere c), d) e), f); e) Pari opportunità, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – (C.U.G.)"; f) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k); g) 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; h) Criteri generali relativi al trattamento economico del personale utilizzato a tempo parziale e nei servizi in convenzione.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <ul style="list-style-type: none"> • Piano della Performance (2012-2014), approvato con Deliberazione di G.P. n. 76 del 28.09.2012; • Piano della Performance (2013-2015), approvato con Deliberazione di G.P. n. 86 del 27.09.2013; • Piano della Performance (2014-2016), approvato con Deliberazione di G.P. n. 43 del 28.05.2014 e successivamente modificato con Deliberazione di G.P. n. 99 del 10.10.2014 ;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <ul style="list-style-type: none"> • Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015/2017, approvato con Deliberazione di C.P. n. 3 del 30.01.2015, avente ad oggetto "<i>Piano Triennale 2015-2017 di prevenzione della corruzione e dell'illegalità della Provincia di Barletta-Andria-Trani</i>".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza (v. D.Lgs. n. 33/2013)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance (anno 2013-2015) è stata validata dall'OIV nella seduta del 01.08.2014, con nota prot. n. 0046064-14 del 04.08.2014.
	Eventuali osservazioni =====	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'Accordo Decentrato Integrativo si compone di due parti, come di seguito indicate:

PARTE I: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1: vengono definiti l'ambito di applicazione, vigenza, decorrenza, disciplina transitoria dell'accordo

Articolo 2: vengono individuati obiettivi e finalità

Articolo 3: vengono fissati i criteri di interpretazione autentica delle clausole controverse

Articolo 4: individuazione della composizione della Delegazione di parte sindacale

Articolo 5: vengono definiti i tempi e modalità di convocazione della Delegazione Trattante

Articolo 6: individuazione di diritti e prerogative sindacali

Articolo 7: istituzione e disciplina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Articolo 8: vengono individuate le 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

PARTE II: TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 9: individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili (artt. 31 e 32 CCNL 22/1/2004)

Articolo 10: vengono fissati i compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2015

Articolo 11: applicazione disposizioni D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133

Articolo 12: Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000

Articolo 13: Indennità di vigilanza

Articolo 14: Indennità di turnazione

Articolo 15: Indennità di pronta reperibilità

Articolo 16: Indennità di maneggio valori

Articolo 17: Compensi per incarichi di specifica responsabilità

17.1 : Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità

Articolo 18: Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità

Articolo 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)

19.1: Iter Procedurale

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

Articolo 20: Piani di razionalizzazione

Articolo 21: Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

Articolo 22: Disciplina del lavoro straordinario

Articolo 23: Banca delle ore

Articolo 24: Buoni pasto

Articolo 25: Formazione

Articolo 26: 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

Articolo 27: 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.

Articolo 28: Norme finali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 9 dell' Accordo Decentrato Integrativo, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO

IMPORTO FONDO anno 2015			892.452,39
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	233.500,00
CCNL 22/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (quota fondo)	92.0000,00
	Art. 17 c. 2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O.	175.925,00
		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO A.P.	16.813,04
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	2.300,00
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	23.000,00
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	700,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.400,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B, C, D	176.000,00
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	38.000,00
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO			762.638,04
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			129.814,35
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a) Art.37	PRODUTTIVITA'	79.814,35
	Art.15 c.1 lett.k	INCENTIVI CONTENZIOSO, TRIBUTI E PROGETTAZIONE art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i. (FUORI BLOCCO Corte Conti Sezioni Riunite deliberazione n. 51/2011)	50.000,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Nel presente contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI 2013.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale di comparto si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 205 del 31.10.2010).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

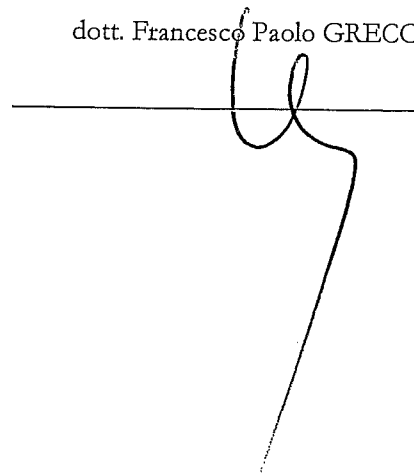
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nell'approvando Piano degli Obiettivi 2015, tenuto conto di quanto già adottato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 43 del 28.05.2014, avente ad oggetto "Approvazione Piano delle Performance 2014-2016: Piano dettagliato degli obiettivi/Piano esecutivo di Gestione su base triennale" e successivamente modificato e integrato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 99 del 10.10.2014; si attende uno stanziamento per i compensi relativi alla produttività del personale nei limiti massimi di € 79.814,35, quantificato sulla base delle previsioni normative di cui al nuovo art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, come modificato dalla l. 147/2013 (cd. Legge di stabilità) e al netto delle quote relative agli incentivi per attività di progettazione interna ex art. 92, comma 5 e 6, D.Lgs. n.163/2006, (€ 50.000,00) da quantificarsi in via definitiva.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Il Dirigente del Settore
Polizia Provinciale – Protezione Civile,
Agricoltura e Aziende Agricole - Personale

dott. Francesco Paolo GRECO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Greco', is written over a horizontal line. The signature is stylized and extends downwards.

1

Provincia di Barletta - Andria - Trani

SETTORE VI

*P.za San Pio X, n. 9 - 76123 Andria (BT)
tel. 0833/1976310 - fax 0883/1976313*

Codice org. PROVINCIA BAT
Protocollo 0059955-15
Data 14/12/2015
Classificazione IV.02.011N



Al Collegio dei Revisori dei Conti

e , p.c. Al Segretario Generale

LORO SEDI

Oggetto: Richiesta di certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e art.5, comma 3 del CCNL 01.04.1999, così modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa, anno 2015.


In allegato alla presente, si trasmette l'Ipotesi di Accordo per la destinazione delle risorse alla Contrattazione Integrativa anno 2015, corredata dalla Relazione Illustrativa e dalla Relazione Tecnico-Finanziaria, per l'anno 2015, così come previsto dall'art. 40, comma 3 *sexies* del D. Lgs. N. 165/2001, ai fini del rilascio della certificazione, come in oggetto evidenziata. Rimanendo a disposizione per qualsivoglia chiarimento, si porgono distinti saluti.

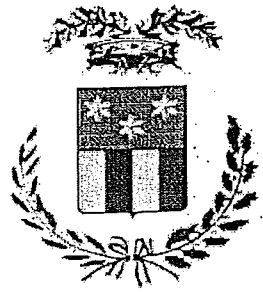
Distinti saluti.

Andria, 11/12/2015

Il Dirigente del Settore

Dott. Francesco Paolo GRECO





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 2015

PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA (ai sensi della Circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, in via provvisoria con riferimento alle sole risorse stabili, con determinazione dirigenziale reg. gen. n. 85 del 27.01.2015 e successivamente, in via definitiva, con determinazione dirigenziale reg. gen. n. 1897 del 27.11.2015, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo Euro
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' anno 2013	
Risorse stabili al lordo di decurtazione	817.890,45
Risorse variabili al lordo di decurtazione	96.129,88
Totale	914.020,33
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999	50.000,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile", al lordo di decurtazione, del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 817.890,45 di cui € 749.523,59 unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 ccnl 2002/2005); € 16.813,04 risorse per a.p. assegnata, finanziata con le risorse di cui al ccnl 22/01/2004 art. 32 c. 7 e ulteriori incrementi come di seguito specificati:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	-----
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	-----
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	-----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-----

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.834,04
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	-----
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	18.083,55
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	-----
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, lett. l) (incrementi per decentramento trasferimento funzioni)	31.635,58

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, al lordo di decurtazione, totalizzano € 96.129,88 e sono così determinate:

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	-----
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	-----
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge, incentivi per la progettazioni da liquidarsi previo adeguamento del regolamento relativo alle disposizioni del D.L. n. 90/2014	50.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	-----
Art. 15, comma 2, al lordo di decurtazione	46.129,88
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	-----
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	-----
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Art. 16 commi 4-6 del D.L. n. 98/2011 Piani di Razionalizzazione	0,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01.04.1999

CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Le risorse variabili potenzialmente aggregabili al Fondo, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL del 01.04.1999, stimate per l'importo di € 46.129,88, quale incremento pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, così come risultante dalla media della voce corrispondente, riportata nella costituzione dei Fondi delle Province prese a riferimento per la costituzione del primo Fondo della Provincia di Barletta – Andria –Trani, quantificate nella medesima misura dell'anno 2010, sono rese disponibili a seguito della certificazione rilasciata dal collegio dei revisori dei conti in merito al rispetto del patto di stabilità interno per l'anno 2014 e al rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale del biennio precedente. Le stesse sono state apposte a seguito di indirizzo del presidente della pro(v. Deliberazione del Presidente n. 65 del 18/11/2015).

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	-----
CCNL 31/3/1999 articolo 7	-----

CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	-----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	19.525,81
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	-----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	2.042,13
Totale riduzioni	21.567,94

Tali decurtazioni sono state storicizzate in ossequio alle disposizioni della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015 ed asseverata dal Collegio dei revisori con propria certificazione preventiva acquisita agli atti dell'ente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione, al netto di decurtazioni

Descrizione	Importo
Risorse stabili	798.364,64
Risorse variabili	94.087,75
Totale	892.452,39
Di cui compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999 - incentivi per la progettazione – previo adeguamento del regolamento relativo al disposto del D.L. 90/2014	50.000,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

All'esterno del fondo per le risorse decentrate risultano allocati sui capitoli di bilancio:

- Le progressioni orizzontali in godimento sui capitoli delle retribuzioni stipendiali;
- Gli incentivi per la progettazione all'interno dei quadri economici dei lavori

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 342.313,04 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota fondo	92.000,00
Progressioni orizzontali in godimento	233.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	-----
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	-----
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	-----
Alta professionalità CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7	16.813,04

Totale	342.313,04

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 550.139,35, come da accordo siglato in data 11/12/2015, in sede di delegazione trattante, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	38.000,00
Indennità di rischio	2.300,00
Indennità di disagio	4.400,00
Indennità di maneggio valori	700,00
Lavoro notturno e festivo - reperibilità	23.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	176.000,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	50.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	175.925,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	79.814,35
Totale	550.139,35

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	342.313,04
Somme regolate dal contratto	550.139,35
Destinazioni ancora da regolare	-----
Totale	892.452,39

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa continuativa con le risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse stabili ammontano, al netto della decurtazione operata, a € 798.364,64, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, Alta professionalità), ammontano a € 342.313,04. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali). Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013.

Descrizione	Anno 2015	Anno 2014
<i>risorse stabili</i>		
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	749.523,59	749.523,59
Alta professionalità CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7	16.813,04	16.813,04
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1		
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2		
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1		
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2		
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.834,69	1.834,69
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)		
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	18.083,55	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2		
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, lett. l) (incrementi per decentramento trasferimento funzioni)	31.635,58	31.635,58
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari		
Totale	817.890,45	799.806,90
<i>Risorse variabili</i>		
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge		
Art. 15, comma 2	46.129,88	46.129,88
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni		
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori		
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione		Integrati

Descrizione	Anno 2015	Anno 2014
/ avvocatura	50.000,00	successivamente
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	0,00	0,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario		
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00	143.259,46
Art. 16 commi 4-6 del D.L. n. 98/2011 Piani di Razionalizzazione	0,00	29.422,88
Totale	96.129,88	218.812,22
CCNL 31/3/1999 articolo 7		
CCNL 1/4/1999 articolo 19		
Personale incaricato di p.o.		
Trasferimento ATA		
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).		
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili		
Decurtazione proporzionale stabili	19.525,81	19.525,81
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili		
Decurtazione proporzionale variabili	2.042,13	2.042,13
Altro		
Totale	21.567,94	21.567,94
Risorse fisse	817.890,45	799.806,90
Risorse variabili	94.087,75	218.812,22
Decurtazioni	21.567,94	21.567,94
Totale	892.452,39	997.051,18

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013.

Descrizione	Anno 2015	Anno 2014
<i>Impieghi stabili</i>		
Indennità di comparto	92.000,00	102.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	233.500,00	241.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	175.925,00	181.995,26
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)		
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico		
Alta professionalità CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7	16.813,04	16.813,04
Totale	518.238,04	541.808,30
Indennità di turno	38.000,00	44.000,00

Descrizione	Anno 2015	Anno 2014
Indennità di rischio	2.300,00	2.500,00
Indennità di disagio	4.400,00	4.260,00
Indennità di maneggio valori	700,00	1.500,00
Lavoro notturno e festivo-reperibilità	23.000,00	45.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	176.000,00	192.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)		
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	50.000,00	Integrate successivamente
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	79.814,35	165.982,90
Art. 17, comma 2, lett. b) nuove p.e.o.		
Progetto obiettivo		
Totale	374.214,35	455.242,90
Altro		
Totale		
Non regolate dal decentrato	518.238,04	541.808,30
Regolate dal decentrato	374.214,35	455.242,90
Ancora da regolare	-----	-----
Totale	892.452,39	997.051,18

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali di bilancio - verifica delle disponibilità finanziarie

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

L'importo complessivo relativo al Fondo delle risorse decentrate di € 892.452,39 trova copertura negli stanziamenti previsti nel Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2015, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. In particolare:

- al Cap. 307.01 Int. 1.01.02.01 "Salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per competenze ed indennità, per l'importo pari ad € 608.952,39;
- al Cap. 308.01 int. 1.01.02.01 "Oneri previdenziali e assistenziali su salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per oneri riflessi correlati, per l'importo pari ad € 144.930,00;
- al Cap. 471.00 int. 1.01.02.07 "IRAP salario accessorio e straordinario dipendenti" per IRAP, per l'importo pari ad € 51.760,00;
- ai Capitoli di bilancio diversi per la quota relativa all'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali in godimento a carico dello stesso per un totale di € 245.000,00

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Risulta venuto meno il limite sancito inizialmente dal d.l. n. 78/2010 conv. dalla legge n. 122/2010 fino al 31/12/2013 e prorogato, per effetto della legge di stabilità 2013 di un altro anno, fino al 31/12/2014, secondo il quale il tetto al fondo degli anni successivi al 2010 era costituito dal fondo del 2010, declinato nella somma delle singole voci soggette a limitazioni come dalla deliberazione della corte dei conti, sezioni riunite, n. 51/2011.

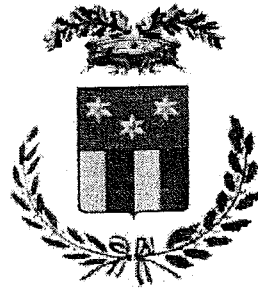
L'unico obbligo imposto dal legislatore è quello delle decurtazione permanente da storicizzarsi a partire dal 2015, al fine di contenere la dinamica di crescita della spesa del personale che gli enti possono quantificare, come da circolare rgs n. 20/2015 in quella operata nel 2014.

Il fondo risulta complessivamente inferiore a quello dell'anno 2014, come si evince dai prospetti sopra riportati.

I 2 fondi sono di seguito quantificati:

- Fondo 2014 pari ad € 997.051,18
- Fondo 2015 pari ad € 892.452,39

Il Dirigente del Settore
Programmazione Economico-Finanziaria e Patrimonio
dott. Angelo Pedone



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

CERTIFICAZIONE 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 2015

Verbale n. 162 del 15/12/2015

Oggetto: CERTIFICAZIONE sull'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente – annualità economica 2015.

L'anno 2015, il giorno 15/12/2015, presso la sede istituzionale della Provincia di Barletta – Andria – Trani, si è riunito il Collegio dei Revisori, nelle persone di:

dott. Vincenzo MADDALO – *Presidente*

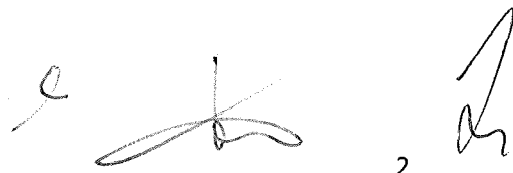
dott. Raffaele ANGIULI – *Componente*

dott.ssa Sabrina VALENTINO – *Componente*

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Premesso che:

- l'art. 40 *bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti....”*;
- anche 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, 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 il precitato art. 40 *bis* del predetto 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 11.12.2015, la pre-intesa in ordine alla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente - anno 2015;

Dato atto che la pre-intesa è stata consegnata a questo Collegio 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, redatte secondo gli schemi approvati con Circolare MEF n. 25 del 19.07.2012 e sottoscritte dal Dirigente del Settore Polizia Provinciale - Protezione Civile, Agricoltura e Aziende Agricole/Personale, nonché *ad interim* del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e Patrimonio;

Per tutto quanto innanzi esposto

IL COLLEGIO

Richiamato il disposto di cui all'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000;

Viste le Deliberazioni del Presidente della Provincia:

- n. 65 del 18/11/2015

Viste le Determinazioni Dirigenziali del Settore Personale:

- n. 10 del 22.01.2015 (reg. gen. n. 85 del 27.01.2015);
- n. 225 del 27.11.2015 (reg. gen. n. 1897 del 27.11.2015)

Viste ed esaminate:

- l'ipotesi di accordo decentrato integrativo in ordine alla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente - anno 2015 – sottoscritto in data 11/12/2015;
- le Relazioni illustrative e tecnico-finanziaria sottoscritte dal Dirigente del Settore Polizia Provinciale - Protezione Civile, Agricoltura e Aziende Agricole/Personale, e dal dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e Patrimonio;

Visti:

- la corrispondenza del dato di bilancio con le risorse relative all'ipotesi di accordo in oggetto;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il CCNL - Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- la legge n. 190/2014

CERTIFICA

la compatibilità dei costi sull'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente – annualità economica 2015 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge sopra riportate, come di seguito evidenziato:



COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2015, come da costituzione e relazione tecnico – finanziaria e illustrativa

TOTALE RISORSE STABILI	817.890,45
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati	
Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte stabile, storicizzata come da disposizioni della circolare rgs n. 20/2015	- 19.525,81
TOTALE RISORSE STABILI DECURTATE	798.364,64

TOTALE RISORSE VARIABILI	96.129,88
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati	
Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte variabile, storicizzata come da disposizioni della circolare rgs n. 20/2015	-2.042,13
TOTALE RISORSE VARIABILI DECURTATE	94.087,75

TOTALE GENERALE	€ 892.452,39
------------------------	---------------------

L'importo complessivo relativo al Fondo delle risorse decentrate di € 892.452,39 trova copertura negli stanziamenti previsti nel Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2015, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. In particolare:

- al Cap. 307.01 Int. 1.01.02.01 "Salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per competenze ed indennità, per l'importo pari ad € 608.952,39;
- al Cap. 308.01 int. 1.01.02.01 "Oneri previdenziali e assistenziali su salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per oneri riflessi correlati, per l'importo pari ad € 144.930,00;
- al Cap. 471.00 int. 1.01.02.07 "IRAP salario accessorio e straordinario dipendenti" per IRAP, per l'importo pari ad € 51.760,00;
- ai Capitoli di bilancio diversi per la quota relativa all'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali in godimento a carico dello stesso.

L'importo complessivo del fondo 2015 risulta, in ogni caso, inferiore al fondo dell'anno 2014, pari a € 997.051,18 e pertanto risulta assicurato, come limite di finanza pubblica, il contenimento della dinamica di crescita della spesa afferente il salario accessorio del personale della Pubblica Amministrazione.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dott. Vincenzo MADDALO – *Presidente*

dott. Raffaele ANGIULI – *Componente*

dott.ssa Sabrina VALENTINO – *Componente*