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 2012

Premesso che:

- **in data 20.02.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica anno 2012;**
- **il Collegio dei Revisori, con parere n. 7 del 19.03.2013, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, la loro coerenza con i vigenti CCNNLL e il rispetto della normativa vigente, nel testo dell'accordo;**
- **la Giunta Provinciale, con propria Deliberazione n. 16 del 12.04.2013 ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo.**

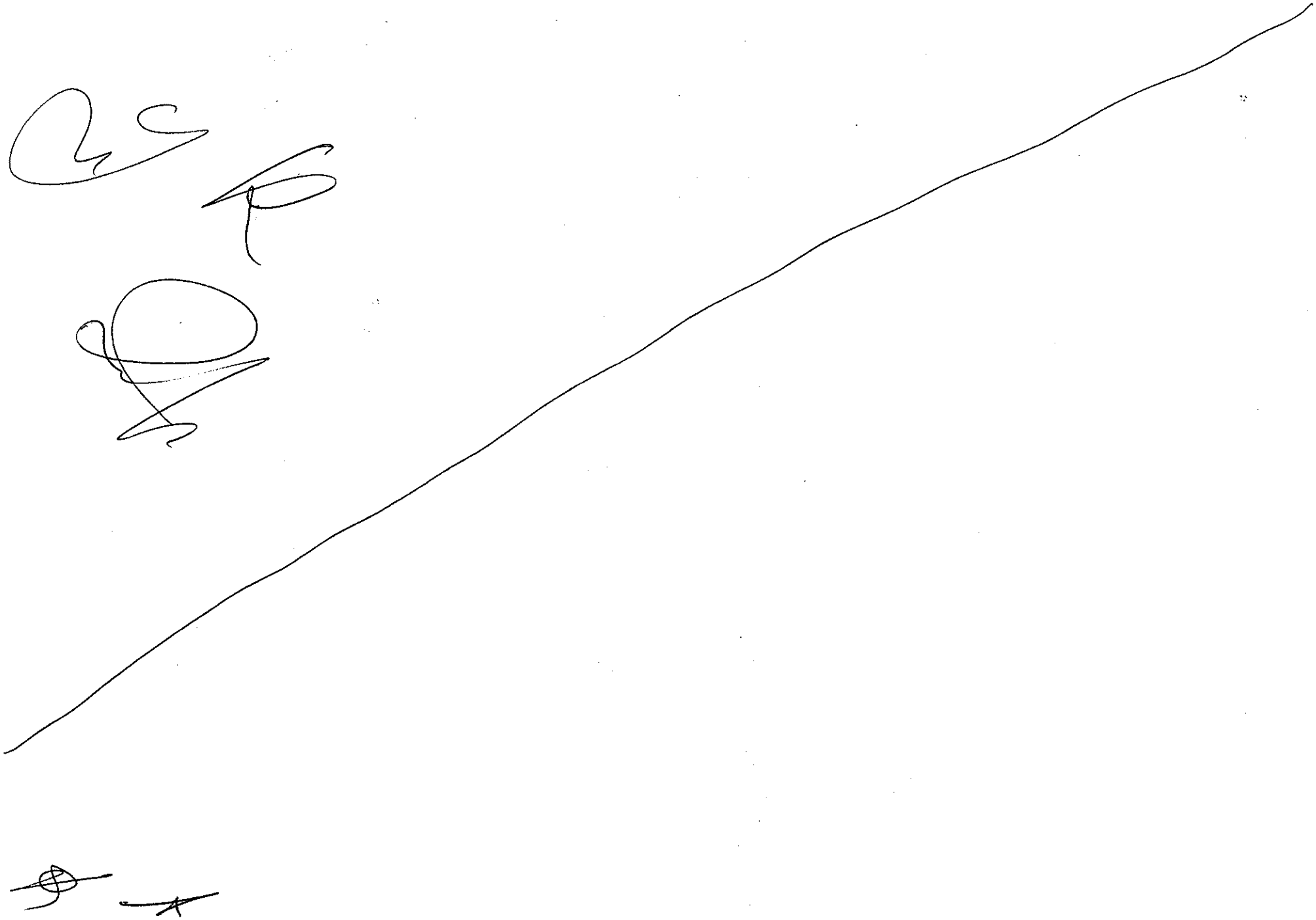
In data 15.04.2013 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

<u>Delegazione trattante di parte pubblica</u>, nelle persone di:

dott. Carmelo ROSETO, vice-Segretario Generale, Presidente _____

dott. Nicola DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente _____

dott. Yanko TEDESCHI, Dirigente Settore Fin. e Tributi, Componente _____



Delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di:

Luigi MARZANO - CGIL FP _____

Nicola ALTAMURA - CISL FP _____

Carlo QUACQUARELLI - UIL FPL _____

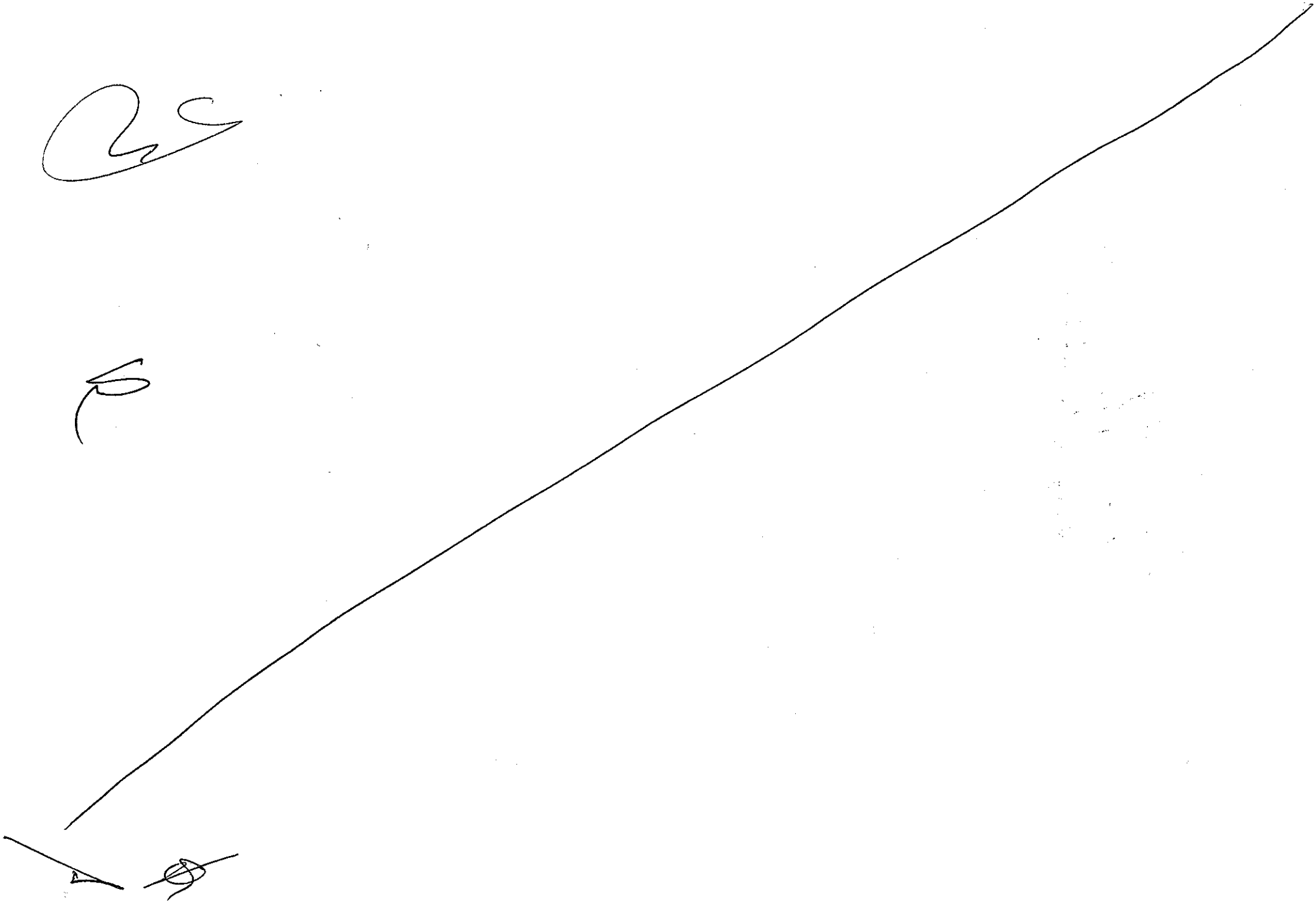
Maria Enza LEONE – UIL FPL _____

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 2012.

FP CGIL

UIL RSU

CISL-FP



PROVINCIA DI

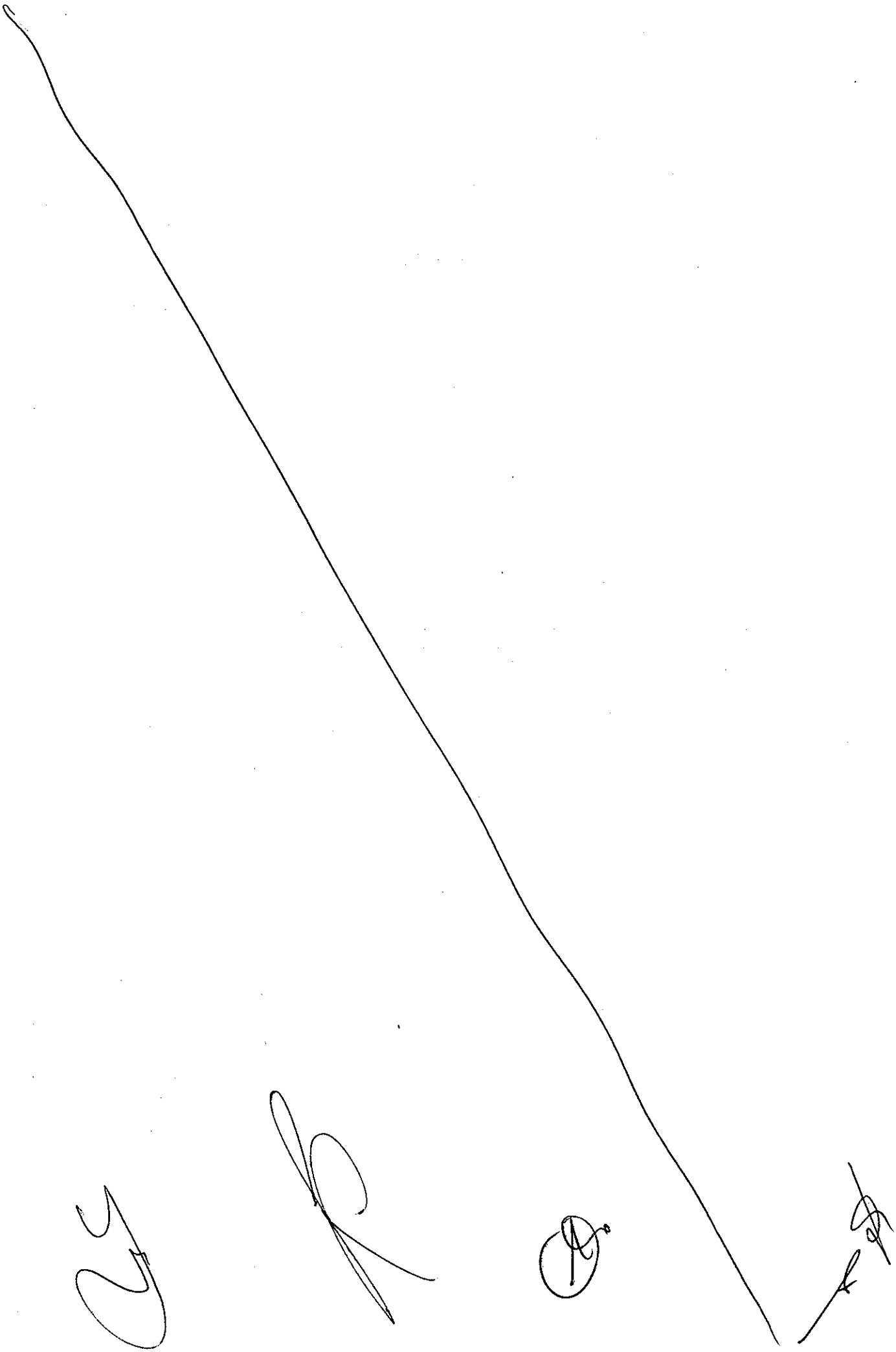
BARLETTA – ANDRIA – TRANI

ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNUALITA' ECONOMICA 2012

UIL · FPL

MIL FPL

CISLFP



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 2012

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: 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

PREMESSA

Premesso che:

- *in data 20.02.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta – Andria – Trani, relativamente all'annualità economica 2012;*

- *il Collegio dei Revisori dei Conti in data 19.03.2013 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. 16 del 12.04.2013;*

Dato atto che nel citato Accordo Decentrato Integrativo del 20.02.2013 sono state dettate le norme, con efficacia per l'anno 2012, 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. 3 del 09.01.2012 veniva costituito in via provvisoria il Fondo per le Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2012;*
- *con determinazione n. 272 del 23.11.2012 veniva costituito in via definitiva il Fondo per Politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2012, quantificandolo in* ***€ 1.058.081,25****;*

FP CGIL CISL UIL FPL

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*

CISL FPP

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 1º 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."*

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 2012.

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 2012 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 2012 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;

CGIL UIL FPL CISL FP

- 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 via fax o 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.

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, 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, a cura del Responsabile del Programma Triennale 2011/2013 per la Trasparenza e l'Integrità della Provincia di Barletta – Andria – Trani.

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 2012, con determinazione del Settore Personale n. 272 del 23/11/2012, si è proceduto alla costituzione del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività per l'anno 2012, quantificandolo in € 1.058.081,25.

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 1/4/99; pertanto andranno detratti dall'ammontare del Fondo e imputati sui capitoli di spesa destinati al pagamento delle retribuzioni;

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

3. l'indennità ex art. 37 CCNL 6/07/1995 relativa al personale *ex* 8^ qualifica in servizio all'1.4.1999 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 annualmente, sulla base delle mutevoli esigenze organizzative.

5. la produttività collettiva, i progetti di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 1/04/1999, i compensi di cui alla L. 109/94 e ss.mm.ii. o comunque derivanti da specifiche disposizioni di legge, le indennità (di rischio, disagio, turno, reperibilità, maneggio valori) e i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (cat. B, C e D,) hanno natura di risorse variabili e, pertanto, andranno rideterminati annualmente.

ART. 10: Compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2012

Per la remunerazione relativa ad attività svolte in particolari condizioni di disagio, fattispecie prevista dall'art. 17 lett. e) CCNL 1/4/1999, si stanziano per l'anno 2012 **€ 4.980,00.**

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 14/9/2000

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 stanziano per tale finalità € 3.102,70, per l'anno 2012

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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

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

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

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

Per il finanziamento di tale istituto si stanziano per l'anno 2012 € 42.518,61

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 29/9/2010, 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 € 38.390,10 per l'anno 2012

ART. 16: Indennità di maneggio valori

Per indennità di maneggio valori si stanziano € 1.500,00, per l'anno 2012.

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

Fpcgil UIL FPL CISL FP

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 223.845,83 per l'anno 2012

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** € 1.250,00
- **Responsabile procedimenti a valenza esterna** € 1.850,00
- **Responsabile procedimenti complessi (D)** € 2.500,00

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

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 01/04/1999 **si destinano per l'anno 2012 € 276.100,00** al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa e/o alta professionalità. Tale valore è stimato sulla base degli incarichi conferibili, tenuto conto delle esigenze organizzative e dei requisiti richiesti per l'accesso all'incarico.

Art. 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.

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 31/12/2012;
- 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:
    - **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**.
    - **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) x 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:

$$\textbf{Incentivo individuale} = \frac{\textbf{PP individuale x quota fondo produttività di categoria}}{\textbf{Σ PP individuali di categoria}}$$

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 2012, € 77.444,88

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 dipendente[2] sarà valutato dal dirigente responsabile, alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente. In caso di mobilità interna, il

[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 funzione 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.

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. 23 del 29.03.2012 l'Amministrazione ha approvato il Piano triennale 2012/2014 di razionalizzazione delle spese *ex* art. 16 D.L. n. 98/2011, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111.

Le economie derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Le parti si danno atto che, con successivo accordo integrativo relativo all'annualità economica 2013, verranno definite l'entità e le modalità di riparto aggiuntive che deriveranno da detti Piani di razionalizzazione.

ART. 21: Disciplina del lavoro straordinario

Per l'anno 2012 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 14/9/2000).

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

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

---

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

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 2012, 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.

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.

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. 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 regolamenta la materia.

A tal fine la Provincia di Barletta – Andria – Trani , per l'anno 2012 e per ciascun anno a seguire, verifica la possibilità di destinare l' importo dell'1% del costo complessivo del personale dipendente, compresi gli oneri riflessi, come previsto dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999.

UIL FPL

CISL FP

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.

[redacted]

IMPORTO FONDO anno 2012			**1.058.081,25**
CCNL 01/04/1999	Art.17 c.2 lett.b	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (imputazione bilancio)	275.405,86
CCNL 24/01/2004	Art. 33	INDENNITA' DI COMPARTO (imputazione bilancio)	114.793,27
CCNL 01/04/1999	Art. 17 c.2 lett.c	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O. e A.P.	276.100,00
	Art. 17 c.2 lett.d	INDENNITA' DI RISCHIO	3.102,70
		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	38.390,10
		INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.500,00
	Art. 17 c.2 lett.e	INDENNITA' DI DISAGIO	4.980,00
	Art. 17 c.2 lett.f	INDENNITA' RESPONSABILITA' CAT. B, C, D	223.845,83
CCNL 14/09/2000	Art. 22	INDENNITA' DI TURNO	42.518,61
UTILIZZO FONDO ISTITUTI ELENCATI NELL'ACCORDO (B+C+D+E+F+G+H+I+L+M)			
SOMMA RESIDUALE FINANZIANTE			
CCNL 01/04/1999 22/01/2004	Art.17 c.2 lett.a Art.37	PRODUTTIVITA'	77.444,88
	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*)*	214.855,43

CGIL UIL FPL

FP CGIL

CISL FP