

Att. A)

NUM. D.C.P. n. 51 DEL

08.08.2012

17 APR 2012



Provincia
Bari Andria Trano

Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Area Dirigenza

Anno 2010

Claudio Imzoga
UIL FPL *[Signature]*

[Signature] Fp Cyic

CIS FP *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

INDICE

TITOLO I - Ambito di applicazione e validità

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Tempi modalità e procedura di verifica del CCDI

TITOLO II - Relazioni sindacali

- Art. 3 Relazioni sindacali e principi generali
- Art. 4 Procedure di conciliazione
- Art. 5 Divieto di deroghe peggiorative e sanzioni
- Art. 6 Regolazione unilaterale

TITOLO III - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

- Art. 7 Modalità di effettuazione dello sciopero
- Art. 8 Servizi essenziali dell'Ente
- Art. 9 Posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero

TITOLO IV - Criteri Generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti

- Art. 10 Formazione ed aggiornamento dei Dirigenti
- Art. 11 Il Piano di formazione annuale e pluriennale del personale dirigenziale

TITOLO V - Pari opportunità

- Art. 12 Pari opportunità
- Art. 13 Azioni positive
- Art. 14 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

TITOLO VI - Igiene ambiente sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

- Art. 15 Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/08
- Art. 16 Azioni positive

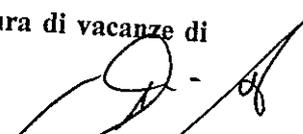
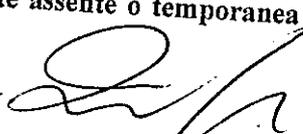
TITOLO VI - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato

- Art. 17 Distribuzione delle risorse finanziarie
- Art. 18 Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 19 Determinazione della retribuzione di posizione
- Art. 20 Determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 21 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e costituzione del Fondo
- Art. 22 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL DEL 23.12. 1999

TITOLO VII - Incarichi dirigenziali

- Art. 23 Incarichi dirigenziali
- Art. 24 Temporanea sostituzione del Dirigente assente o temporanea copertura di vacanze di

Caro Emefone UIC FPL



posti dirigenziali

Art. 25 Disciplina in presenza di processi di riorganizzazione, degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico per cui sia prevista una retribuzione di posizione di livello inferiore

TITOLO IX - Disposizioni particolari

Art. 26 Copertura assicurativa

Art. 27 Disciplina del part-time

Art. 28 Onnicomprensività del trattamento economico

TITOLO X - Disciplina della risoluzione consensuale

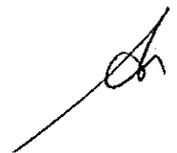
Art. 29 Proposta di risoluzione consensuale

TITOLO XI - Disciplina finale e transitoria

Art. 30 Norme finali e di rinvio



Carlo Emanuele UIC FPL



TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITA'

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 23.12.1999, si applica a tutti i Dirigenti assunti a tempo indeterminato della Provincia di Barletta Andria Trani.

Per impegno comune assunto dai contraenti, il presente contratto trova, altresì, applicazione nei confronti dei Dirigenti assunti a tempo determinato della Provincia di Barletta Andria Trani.

Il presente contratto si applica con le stesse decorrenze previste per i singoli istituti e in un'unica sessione negoziale, fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche, in quanto legate a fattori organizzativi contingenti.

Art. 2 Tempi, modalità e procedura di verifica del CCDI

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali clausole incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.

L'utilizzo delle risorse verrà verificato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le parti concordano di dar luogo almeno una volta l'anno, di regola entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento, alla verifica sull'applicazione delle materie oggetto di relazione sindacale.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Relazioni sindacali e principi generali

Le parti concordano sulla necessità di dare piena attuazione al sistema di relazioni sindacali individuato dal Titolo II del CCNL 23.12.1999, che poggia sui quattro modelli relazionali della contrattazione, concertazione, informazione e consultazione. Le parti concordano sul valore aggiunto che un efficace sistema relazionale produce in termini di incremento e mantenimento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla collettività, di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale. In particolare, si richiama il contenuto e le materie dei diversi modelli relazionali e, soprattutto il valore dei comportamenti relazionali, che si orientano ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza nonché prevenzione dei conflitti.

In riferimento ai contenuti economici oggetto di contrattazione, le parti convengono sulla necessità di creare un sistema che salvaguardi le finalità e le specificità della retribuzione di posizione e di risultato.

Il sistema deve essere caratterizzato da principi di pari opportunità, di equità nelle occasioni di accesso, di selettività con conseguente affermazione del valore decisivo affidato alla responsabilità dei soggetti decisori.

Il presente accordo è anche frutto e manifestazione di uno spirito e di una prassi di collaborazione tra Amministrazione e Dirigenti, nel rispetto delle specifiche responsabilità e ruoli definiti dalla vigente normativa.

Il contratto coglie questa realtà riconoscendo ai Dirigenti una professionalità adeguata alle nuove responsabilità e valorizzando maggiormente il riconoscimento dei risultati conseguiti.

Art. 4 Procedure di conciliazione

Nel caso in cui emerga una controversia sull'interpretazione del presente Contratto Collettivo Decentrato la parte interessata invia all'altra parte una comunicazione formale.

Questa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto decentrato si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e

Carere Fregone UIC FPL L/W D.

definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse; nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
Gli accordi di interpretazione autentica del contratto decentrato hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Art. 5 Divieto di deroghe peggiorative e sanzioni

I contratti siglati tra le parti non possono contenere nessuna deroga peggiorativa rispetto alle normative legislative e contrattuali vigenti (art. 2077 c.c.).
In caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le relative clausole dei contratti siglati tra le parti sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, co. 2, del codice civile.

Art. 6 Regolazione unilaterale

Nel caso in cui le trattative, in sede di contrattazione decentrata, si prolunghino oltre il termine previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, si applica la disposizione di cui al comma 3 ter, art. 40, d.lgs. n. 165/01, come modificato dall'art. 54, del d.lgs. n. 150/09.

TITOLO III

NORME DI GARANZIA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 7 Modalità di effettuazione dello sciopero

Il diritto di sciopero è esercitato con i termini di preavviso e con le modalità di effettuazione di cui all'art. 3 delle "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali", allegate al CCNL di comparto per il personale di qualifica dirigenziale sottoscritto il 10.04.1996. Nel caso di scioperi proclamati a livello aziendale le O.O.S.S. devono darne comunicazione all'Amministrazione comunque con un preavviso minimo di 10 giorni.

Nel preavviso devono essere indicati:

- a) nel caso di scioperi che coinvolgano tutti i lavoratori del comparto, compresi i dirigenti:
 - la motivazione dello sciopero
 - la durata e la modalità di astensione dal lavoro
 - la specificazione che tale sciopero coinvolge anche il personale di qualifica dirigenziale
- b) nel caso di scioperi che coinvolgano il solo personale di qualifica dirigenziale:
 - la motivazione dello sciopero
 - la durata e la modalità di astensione dal lavoro
 - la specificazione che tale sciopero coinvolge il solo personale di qualifica dirigenziale.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le O.O.S.S. devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso di sciopero che coinvolga tutti i lavoratori del comparto, compresi i dirigenti, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali devono essere garantite le prestazioni minime essenziali svolte dal personale. Per garantire l'effettività e la continuità di tali prestazioni indispensabili sono esonerate dallo sciopero le posizioni dirigenziali individuate nel presente contratto a condizione che la presenza in servizio e l'attività del dirigente siano effettivamente necessarie a garantire la continuità delle prestazioni essenziali previste.

Salvo inderogabili esigenze di servizio, l'Amministrazione provinciale si impegna a non impiegare nei contingenti di personale con qualifica dirigenziale esonerati dallo sciopero, dirigenti che siano anche dirigenti sindacali.

Ai fini di una corretta informazione l'Amministrazione renderà immediatamente noti alle O.O.S.S. il numero dei dirigenti che hanno aderito allo sciopero.

Le disposizioni del presente accordo non trovano applicazione, in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata, nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi della incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme contenute nella L. 146 del 12.06.1990 e nelle richiamate "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali".

Quaranta
UIL

L'Amministrazione provinciale garantirà l'informazione all'utenza come previsto dalla L. n.146/90, con le modalità e con le forme ritenute più opportune.

Art. 8 Servizi essenziali dell'Ente

In relazione ai servizi erogati dall'Ente, si individuano ai sensi degli artt. 1 e 2 della L. 146/90 nonché delle richiamate "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali", i seguenti servizi essenziali:

- a) Servizio manutenzione delle strade: con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità;
- b) Settore edilizia e manutenzione ed impianti termici: in relazione alla gestione e manutenzione degli impianti e del patrimonio dell'Ente (in proprietà o gestione, ivi comprese le sedi istituzionali dell'Ente);
- c) Servizi personale: solo nei periodi compresi tra il giorno 1 ed il giorno 15 di ogni mese per l'ufficio stipendi e parzialmente per il Settore personale;
- d) Servizio protezione civile: da presidiare con personale in reperibilità;
- e) Servizi gare e appalti: limitatamente alla concomitanza con gare e appalti.

Art. 9 Posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero

In relazione ai servizi pubblici essenziali riportati al precedente art. 6, sono esonerati dallo sciopero i seguenti Dirigenti:

- Dirigente Polizia Provinciale e Protezione civile;
- Dirigente Infrastrutture, Viabilità e Trasporti;
- Dirigente Edilizia e Manutenzione ed Impianti Termici;
- Dirigente Affari Generali, Organi Istituzionali, Contratti ed Espropriazioni, limitatamente alla concomitanza con gare e appalti;
- Dirigenti del Settore Personale e Finanziario e Tributi, limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi nei giorni compresi tra il 1° ed il 15 di ogni mese.

TITOLO IV

CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

Art. 10 Formazione ed aggiornamento dei Dirigenti

Per l'Amministrazione provinciale, la formazione permanente e l'aggiornamento costituiscono impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, in quanto finalizzate alla promozione ed al sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo, coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in considerazione dell'innovazione legislativa culturale e del miglioramento della qualità dei servizi al cittadino.

In relazione al nuovo scenario istituzionale e normativo che assegna alla dirigenza un ruolo di ulteriore responsabilità ed autonomia decisionale diretta ad assicurare oltre alla efficienza, efficacia ed economicità, anche la piena legittimità dell'azione amministrativa, verrà elaborato un piano formativo triennale, finalizzato in particolare a supportare:

- L'introduzione di sistemi di gestione finalizzati non solo al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici fissati dall'amministrazione ma anche a sviluppare l'integrazione tra funzioni e competenze diverse;
- La creazione di una cultura manageriale di impronta aziendalistica, fondata sull'orientamento al risultato, sullo sviluppo di capacità gestionali, di coordinamento e controllo delle risorse finanziarie, umane e strumentali e sull'acquisizione di competenze in materia di controllo di gestione;
- L'attuazione degli indirizzi e programmi definiti dagli organi istituzionali, con la necessaria autonomia, assunzione di responsabilità e garanzia dei risultati;
- Il ruolo del dirigente come punto di snodo tra sistema di governo dell'Ente e sistemi di lavoro nelle strutture provinciali;
- Le attività di analisi e verifica, tali da collegare la valutazione finanziaria a quella qualitativa;
- L'innovazione nelle dinamiche organizzative e nella razionalizzazione e semplificazione dei

Queste cose fanno un P.P. [firma]

[firma]

processi.

Art. 11 Il Piano di formazione annuale e pluriennale del personale dirigenziale

Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i Dirigenti. Tali risorse possono variare dall'1% al 3% della spesa complessiva del personale dirigenziale, compreso il personale con rapporto a termine.

La programmazione annuale è definita dal "Piano Annuale di Formazione del Personale Dirigenziale", approvato ogni anno dalla Giunta entro il 31 marzo, su proposta del Segretario Generale, in armonia con le linee di indirizzo generali definite negli atti programmatori dell'Ente. Annualmente le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare - tenendo conto delle esigenze organizzative - ai congedi retribuiti e non per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6, L. n. 53/2000.

Il Piano dovrà, in particolare:

- dare rilievo alle necessità correlate al mutamento dell'incarico attribuito;
- contenere i necessari ed opportuni modi di formazione ed informazione in merito alle norme relative alla sicurezza;
- prevedere l'aggiornamento costante rispetto alle nuove tecnologie, anche informatiche e telematiche, allo scopo di valorizzarne l'impatto nelle diverse strutture organizzative nonché le modalità di esercizio del diritto individuale alla formazione, valorizzando percorsi di autoformazione anche attraverso percorsi pluriennali e/o esperienze professionali, con diritto alla conservazione del posto.

Il Piano formativo potrà, inoltre, prevedere la stipula di "consulenze di processo", con lo scopo di favorire lo scambio di conoscenze ed esperienze e di far conoscere le professionalità presenti all'interno dell'Ente, affiancandole ad un professionista esterno, esperto della materia. Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le organizzazioni sindacali per eventuali modifiche o integrazioni. Nelle more della definizione del piano di formazione, il Dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione. Nella definizione dei punti precedenti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti informativi ecc. ecc.)

TITOLO V

PARI OPPORTUNITA'

Art. 12 Pari opportunità

L'Amministrazione provinciale si impegna a consolidare nella cultura e nella organizzazione dell'Ente il valore delle pari opportunità, caratterizzante tutte le azioni riguardanti il personale dirigenziale.

Al fine di attivare misure e meccanismi volti a rimuovere situazioni ed ostacoli che di fatto non consentono una reale parità fra uomini e donne nel lavoro, come nello sviluppo professionale, le parti si impegnano a promuovere azioni positive.

La Provincia si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni, nonché a recepire formalmente le raccomandazioni e risoluzioni dell'Unione Europea per la prevenzione delle molestie sessuali.

Art. 13 Azioni positive

In attuazione dei principi di cui alla Legge n. 125/1991, l'Amministrazione provinciale indirizza il proprio operato nei rapporti con la dirigenza con l'intento di:

- eliminare le disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
- garantire la partecipazione dei/delle dirigenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza e possibilità di partecipazione ai corsi di formazione dei medesimi anche ai/delle dirigenti che fruiscono della normativa in materia di

Quone Engfer UIL FP

D.

- congedi parentali;
- evitare ed in alcuni casi superare modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- attuare forme flessibili di orario per i dirigenti con particolari situazioni di svantaggio socio, personale e familiare, con particolare riguardo alle esigenze di dirigenti con figli di tenera età, in considerazione dell'impegno di rilevante valore sociale che esse rivestono.
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;
- favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro che normalmente fanno capo alle donne, anche attraverso una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi;
- informare il personale dirigente assente per congedi parentali superiori a un mese attraverso idonea comunicazione della normativa, delle informazioni e degli atti che riguardano l'attività di propria competenza nonché della documentazione più significativa relativa la lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;
- adottare le procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e successive modificazioni;
- supportare adeguatamente il reinserimento delle dirigenti al rientro della maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo organizzativo.

Art. 14 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 11 del CCNL 2002-2005)
L'Amministrazione, con deliberazione di Giunta n. 56 del 29/06/2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia che, secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha sostituito, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Essa si impegnerà a favorire l'operatività, garantendo gli strumenti idonei al suo funzionamento.

TITOLO VI

IGIENE AMBIENTE SICUREZZA E PREVENZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 15 Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/08 e s.m.i..

Le parti concordano sulla necessità di adeguare gli ambienti e le condizioni di lavoro al principio del perseguimento del benessere organizzativo, inteso come capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ogni tipo di occupazione nell'intento di superare la logica dell'adempimento formale agli obblighi di legge in materia di prevenzione e di sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008.

Ai fini degli adempimenti di cui al D.lgs. 81/2008, i soggetti direttamente responsabili di ottemperare a tali obblighi sono i Dirigenti di Settore, in quanto "Datori di lavoro". I Dirigenti di Settore possono individuare all'interno delle loro strutture soggetti responsabili, adeguatamente formati, a cui debbono essere riferiti gli obblighi specifici e le conseguenti responsabilità previsti dal D.lgs. cit..

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, "Datore di Lavoro della Provincia di Barletta Andria Trani" è stato individuato con deliberazione di G.P. n. 153 del 05/10/2010 nella persona del Dirigente del Settore Edilizia, Manutenzione ed Impianti Termici, quale soggetto responsabile in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

A tale Dirigente con la collaborazione del medico competente, compete il processo di valutazione, controllo e gestione dei rischi lavorativi. Tale processo, che si avvale anche del contributo dei rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dovrà portare alla predisposizione di documenti di valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che possono comportare l'esposizione a rischio, l'abbattimento delle barriere architettoniche allo scopo di facilitare le attività di dipendenti disabili e l'accesso all'utenza. Di tali documenti sarà data ampia diffusione e pubblicità.

L'applicazione delle norme e la sicurezza generale dei luoghi di lavoro dovrà avvenire mediante un'adeguata formazione ed informazione del personale.

Donna Marie Jean UIC FPL

[Signature]

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti di Settore, articolando gli interventi in un Piano triennale, recepiti dal bilancio provinciale. Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dai soggetti preposti e verrà data informazione alle OO.SS. circa lo stato di attuazione e l'aggiornamento annuale del piano.

Art. 16 Azioni positive

Sulla base delle disposizioni di cui al precedente articolo 13, le parti concordano che l'attività dell'Amministrazione provinciale dovrà concentrarsi su tre linee di intervento principali:

- Miglioramenti dei luoghi di lavoro
- Formazione del personale
- Sorveglianza sanitaria dei dipendenti

In merito al miglioramento dei luoghi di lavoro, l'Amministrazione deve procedere alla individuazione di strumenti efficaci per consentire l'effettiva individuazione degli interventi, nell'osservanza dei seguenti criteri di riferimento:

- Aggiornamento del Piano della Sicurezza, in relazione al diverso assetto organizzativo e logistico dell'Amministrazione Provinciale;
- Definizione del Piano antincendio e delle conseguenti azioni da intraprendere;
- Definizione e allocazione delle risorse necessarie per le azioni di cui ai punti precedenti, sulla base delle disponibilità finanziarie e delle priorità di intervento;
- Individuazione degli uffici tecnici competenti alla progettazione e alla attuazione degli interventi;
- Istituzione di un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali sulla programmazione degli interventi entro 30 giorni dalla loro definizione;
- Istituzione di un tavolo di confronto periodico con le organizzazioni sindacali sullo stato di attuazione degli interventi.

In merito alla formazione del personale, le parti concordano sulla necessità di programmare corsi di formazione per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per i dipendenti addetti al primo soccorso ed alla gestione delle misure antincendio.

TITOLO VII

CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E A QUELLA DI RISULTATO

Art. 17 Distribuzione delle risorse finanziarie

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono quelle previste dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999, nei limiti di cui all'art. 5 del CCNL 03.08.2010.

L'Amministrazione comunica annualmente con apposito prospetto le risorse che costituiscono il Fondo da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti si incontrano annualmente per concordare la ripartizione delle risorse del fondo nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai richiamati CCNL, dal presente contratto decentrato e degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.

Art. 18 Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato
Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza, per l'anno 2010, ammonta a complessivi **Euro 785.428,80**, così come modificato con D.D. n. 83 del 15/04/2011.

Art. 19 Determinazione della retribuzione di posizione

Le parti concordano che le risorse costituenti il Fondo, sono destinate alla retribuzione di posizione nella quota percentuale pari al 70% (settanta%) e, dunque, ammontanti ad **Euro 604.176,00**.
La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente è corrisposta sulla base del "Sistema di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali" approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 164 del 25.10.2010, sulla base della metodologia definita dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle

Chian Bone Jean UK FLC

CP

Performance.

I criteri generali posti a fondamento del suindicato sistema di graduazione, sono i seguenti:

- Complessità della struttura (peso 25%)
- Quantità e qualità dei rapporti con l'esterno (peso 20%)
- Integrazione e trasversalità (peso 20%)
- Competenze (peso 20%)
- Rischio professionale (peso 15%)

La somma dei punteggi assegnati a ciascun fattore generale di valutazione costituirà la valutazione finale di ogni posizione.

La valutazione finale complessiva, espressa in centesimi, determinerà la suddivisione delle posizioni dirigenziali in classi e l'attribuzione delle retribuzioni correlate secondo la seguente tabella:

Classe A: € 43.011,00
Classe B: € 41.011,00
Classe C: € 38.011,00
Classe D: € 37.011,00
Classe E: € 32.011,00

(valori aggiornati ex art. 5 del CCNL 03/08/2010).

Nel caso di adozione di provvedimenti riorganizzativi e di nuova graduazione delle posizioni dirigenziali gli importi delle fasce previsti al comma precedente potranno essere rideterminati.

Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato.

Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno (clausola valida sino al 31.12.2010).

Art. 20 Determinazione della retribuzione di risultato

Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, le parti concordano che al finanziamento della retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 30% delle risorse complessive del Fondo di cui all'art. 18 del presente contratto.

Le risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano, pertanto, ad Euro 181.252,80. Per ciascun Settore, l'importo a base di calcolo della retribuzione di risultato, da erogarsi previa valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è quantificato nella misura del 30% della retribuzione di posizione di Settore percepita nell'anno di riferimento. Su tale importo base, la retribuzione di risultato sarà calcolata in proporzione al rapporto percentuale attesa - percentuale raggiunta degli obiettivi assegnati, così come certificato dall'OIV.

Art. 21 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e costituzione del fondo

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26, co. 3, 4 e 5 del CCNL 23.12.1999, si dà atto che il fondo della Provincia di Barletta Andria Trani risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'Ente.

Le parti concordano per quanto previsto al comma 3, del richiamato CCNL, di incrementare le risorse del fondo in base ai processi di riorganizzazione che comportano un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

In relazione a quanto previsto dal comma 4, del CCNL citato, le parti si impegnano a definire in sede di contrattazione le variazioni degli stanziamenti previsti per la retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti concordano, altresì, per quanto previsto al comma 5 del CCNL Cit., di integrare il fondo con una quota non superiore al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio derivante dalla riduzione dei posti della qualifica dirigenziale.

L'Amministrazione si impegna ad incrementare le risorse che si renderanno disponibili al verificarsi delle condizioni sopra descritte e comunque nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

La misura degli incrementi di cui ai commi precedenti sarà definita annualmente d'intesa tra le parti.

Uscita Emendato UIC FPL

D.

Art. 22 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL del 23.12.1999
Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 (già art. 18 della L. 109/94 , incentivazione delle attività di progettazione e di pianificazione) e quelle derivanti, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 22.02.2006, dall'art. 59, co. 1, del D.Lgs. 446/1997 e i compensi professionali legali, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23.12.1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale, alla retribuzione di risultato. Le risorse derivanti dall'applicazione di quanto sopra incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.

TITOLO VIII

INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 23 Affidamento degli incarichi dirigenziali

Il conferimento degli incarichi avviene secondo i criteri fissati dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Comparto nonché dall'art. 19, co. 6 ter, del D.Lgs. 165/01, introdotto dall'art. 40, co. 1, lett. f, del D.Lgs. n. 150/09. Il Presidente, sentito il Segretario Generale, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Amministrazione.

I posti assegnabili ai Dirigenti con contratto a tempo determinato non possono superare il 18% della totale dotazione organica della dirigenza, purché l'Ente risulti collocato nella classe di virtuosità di cui all'art. 20, comma 3, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

Tali incarichi sono assegnati a tempo determinato ed hanno durata triennale, fatto salvo la scadenza elettorale dell'Amministrazione.

Art. 24 Temporanea sostituzione del Dirigente assente o temporanea copertura di vacanze di posti dirigenziali

Le parti convengono che, in situazioni oggettivamente eccezionali, qualora un Dirigente sia incaricato temporaneamente delle funzioni dirigenziali di una posizione vacante o scoperta per assenza di lunga durata del titolare, oltre quelle relative all'incarico originario, sia adeguatamente valorizzato il relativo impegno; pertanto, nel caso di incarico di supplenza superiore a 30 giorni di una posizione dirigenziale vacante o temporaneamente scoperta, al Dirigente incaricato viene riconosciuto un incremento della retribuzione di posizione fino al limite massimo previsto contrattualmente della stessa e la misura del 30% della corrispondente retribuzione di risultato (ai sensi della deliberazione di G.P. n. 126 del 28.07.2010).

Tale compenso viene calcolato su base mensile dividendo l'importo annuo in dodicesimi e corrisposto mensilmente dal giorno di effettiva attribuzione dell'incarico sino alla cessazione dello stesso, salvo successivo conguaglio.

Le parti concordano, altresì, che in riferimento al comma precedente, trattandosi di situazioni eccezionali, la durata della supplenza non può superare il periodo di diciotto mesi.

Don Fugliu Uil FPL

Art. 25 Disciplina, in presenza di processi di riorganizzazione, degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico per cui sia prevista una retribuzione di posizione di livello inferiore

Ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 12.02.2002 e art. 17 C.C.N.L. del 22.02.2006, con effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo, qualora in presenza di processi di riorganizzazione, al Dirigente già incaricato sia conferito un nuovo incarico in sostituzione del precedente, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'Ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione e di risultato è inferiore a quella connessa al precedente incarico, il trattamento economico di posizione e di risultato è quello riferito alla nuova posizione assegnata dalla data di attribuzione della stessa. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti norme di legge, statutarie, contrattuali e regolamentari.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 26 Copertura assicurativa

L'Amministrazione, al fine di dare esecuzione a quanto previsto nell'art. 38, del CCNL 23.12.1999, provvederà a stipulare un'adeguata polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi patrimoniali connessi allo svolgimento dell'attività dirigenziale e professionale, ivi comprese le somme dovute a titolo di oblazione e sanzione pecuniaria amministrativa, per contravvenzioni elevate in occasione ed a causa delle funzioni svolte, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di estendere la polizza assicurativa attivata a copertura dei rischi derivanti da eventuali danni, involontariamente cagionati all'Amministrazione Provinciale dai Dirigenti, anche a seguito di colpa grave; i relativi costi sono a carico del dirigente interessato.

Ogni responsabilità civile dei dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo o colpa grave, che comporta un'esposizione di carattere economico, è a carico dell'Amministrazione.

La copertura assicurativa, stipulata dall'Amministrazione, comprenderà anche il patrocinio e l'assistenza legale del dirigente.

Nelle more di tempo necessario per la stipula della polizza assicurativa, o nel caso in cui la polizza non trovi adeguata copertura, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti si intendono a carico dell'Amministrazione.

Nel caso di sentenza passata in giudicato che accerti la personale ed esclusiva responsabilità del Dirigente, le spese derivanti dall'assistenza legale ai Dirigenti sono da questi rimborsate all'Ente, rateizzando la somma, comunque in misura non superiore al quinto dello stipendio o della pensione.

Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo sono assicurate ai Dirigenti anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Art. 27 Disciplina del part-time

Le parti ritengono, in via di principio, il part-time incompatibile con l'attività dirigenziale con responsabilità di struttura.

Nel caso di diverse e specifiche disposizioni legislative a riguardo le parti si incontreranno per definire i criteri applicativi.

Art. 28 Onnicomprensività del trattamento economico

In applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i dirigenti, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del presente contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

Rientrano, pertanto, tra le attività sopra indicate tutte le funzioni e di compiti attribuiti ai Dirigenti nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione di appartenenza e quindi anche la partecipazione

[Handwritten signature] UIL FPL *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

a commissioni di concorso, gare o simili nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei compiti d'ufficio della posizione dirigenziale occupata.
Nel caso in cui i compensi siano riversati all'Amministrazione o da questa direttamente percepiti, faranno capo alla Provincia tutte le spese, incluse quelle di tutela legale derivanti - anche in periodo successivo - al Dirigente in relazione all'incarico svolto.
Resta, in ogni caso, salva la deroga al principio di omnicomprensione del trattamento economico, di cui all'art. 25 del CCNL 22.02.2006.

TITOLO X

DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Art. 29 Proposta di risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente, dando diritto ad un'indennità contenuta nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Qualora la proposta di risoluzione consensuale sia presentata dal Dirigente, l'Amministrazione con provvedimento motivato può non accoglierla oppure, per una volta soltanto, sospenderne per un periodo non superiore a sei mesi l'accoglimento.

Trascorsi due mesi dalla presentazione della domanda da parte del Dirigente, la stessa è irrevocabile.

La risoluzione consensuale, ai sensi del terzo comma dell'art. 17, del CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 15 del CCNL 22.02.2006, può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi ed istituzionali dell'Ente, in presenza dell'evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione. Il Segretario Generale dell'Ente procede alla trattativa per concordare con il Dirigente interessato i termini e le condizioni per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

TITOLO XI

DISCIPLINA FINALE E TRANSITORIA

Art. 30 Norme finali e di rinvio

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I..
L'Amministrazione si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.D.I., si richiamano i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali.

Clara Sciarra UL FR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Provincia Barletta-Andria-Trani



Al. D)

ALVA D.C.P. m. 51

DEL 08.08.2012



**PROVINCIA DI BARLETTA ANDRIA TRANI
COLLEGIO DEI REVISORI**

Il giorno ⁵ del mese di ^{luglio} maggio 2012 alle ore 10.30 presso la sede della Provincia di Barletta Andria Trani si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone dei Sigg.ri dott. Rutigliano Vincenzo, Presidente, dott. Patruno Francesco Giuseppe e dott. Vilella Pasquale, sindaci effettivi. E' presente il dirigente del Settore Finanziario e Tributi, dott. Giuseppe Di Biase e il dirigente del Settore Personale, dott. Nicola Digiesi.

Il Collegio, validamente costituito, si riunisce oggi al fine del rilascio del parere in merito alla pre-intesa ed ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro del personale dirigente relativo all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2010.

PREMESSO

che l'Organo di Revisione Contabile deve certificare la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa redatte a corredo di ogni contratto integrativo da parte delle pubbliche amministrazioni (ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001),

ESAMINATE

- la Deliberazione di Giunta Provinciale n. 126 del 28/07/2010 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2010;
- la pre-intesa ed ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativa all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2010, stipulata tra l'amministrazione e le rappresentanze sindacali in data 17/04/2012;
- le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, di controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente, predisposte dal Dirigente del Settore Personale, dott. Nicola Digiesi e dal Dirigente del Settore Finanziario e Tributi, dott. Giuseppe Di Biase.

VERIFICATO

Quanto segue per il contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente:

- ✓ che il fondo delle risorse decentrate destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2010, costituito con determinazione dirigenziale n. 96 del 26/07/2010, successivamente modificata con determinazione dirigenziale n. 83 del 15/04/2011, ammonta ad € 785.428,80;
- ✓ che il riconoscimento della retribuzione di risultato verrà effettuato, per l'anno 2010, sulla scorta della valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), nella misura

massima del 30% della retribuzione di posizione in godimento, pur avendo questa Amministrazione già approvato il sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, con Deliberazione di G.P. n. 161 del 12/10/2010 e n. 205 del 31/12. Il rinvio dell'applicazione del suddetto sistema è consequenziale all'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011, il quale rinvia l'applicazione dell'art. 19, commi 2 e 3, e dell'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

VERIFICATO

Inoltre:

- ✓ che le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di cui sopra, sono state previste e stanziare nel Bilancio, nei competenti capitoli contabili relativi alla spesa del personale dirigente;
- ✓ che per tale ragione, risultano rispettati i vincoli di bilancio.

ESPRIME

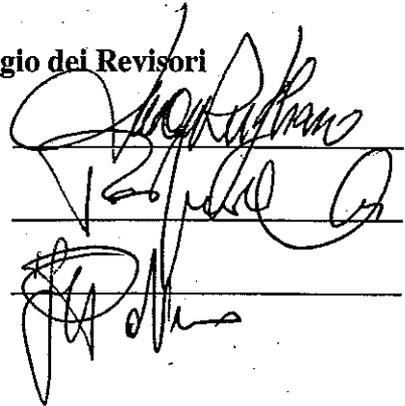
Parere favorevole alla definizione del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente relativo all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione e di risultato per l'anno 2010.

Il Collegio dei Revisori

Presidente:

Componente

Componente



Andria, li

05/07/2012

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, al comma 3-sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni, redigano una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa che devono essere certificate dall'organo di controllo. L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Con determinazioni dirigenziali n. 96 del 26/07/2010 e n. 83 del 15/07/2011 si è provveduto alla costituzione del fondo 2010. Mentre la Giunta con Deliberazione n. 126 del 28/07/2010 ha formalizzato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI).

La presente relazione illustrativa ha per oggetto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 17 aprile 2012 dalla delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione provinciale e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria (comprensiva tra l'altro di una parte di informazione alle Rappresentanze Sindacali in ordine a tematiche concernenti il rapporto di lavoro, in particolare l'aspetto della valutazione delle prestazioni e dei risultati assegnati, ed il modello organizzativo).

La suddetta ipotesi contrattuale segue alla sottoscrizione in via definitiva di due CCNL di riferimento (personale dirigente del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007), avvenuta rispettivamente il 22 febbraio 2010 e il 03.08.2010 (biennio economico 2008-2009):

Ai sensi dell'art. 5 co. 1 del CCNL 03.08.2010 il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni è incrementato di € 611,00 annui lordi.

L'ossatura dell'ipotesi contrattuale ha altresì risentito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che ha profondamente innovato le regole che governano la contrattazione collettiva e l'intero sistema delle relazioni sindacali: la difficoltà di disporre di linee guida interpretative certe del nuovo dettato normativo ha condotto le parti negoziali alla decisione condivisa di avviare con il contratto decentrato in questione la fase sperimentale di prima applicazione di tali disposizioni, in attesa della definizione ad opera dei contratti collettivi nazionali relativi al triennio 2010-2012 di un quadro più chiaro dei contenuti e della portata applicativa delle disposizioni medesime.

ANALISI DEI CONTENUTI

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

La trattativa si è svolta nell'ambito delle risorse complessive presenti nel primo fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 per l'anno 2010, così come indicato dalla Giunta Provinciale nella citata delibera di indirizzi: dette risorse comprendono altresì le disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 5, comma 1 del CCNL 03.08.2010 che ha stabilito uno specifico e diretto intervento migliorativo della retribuzione di posizione (aumento di un importo individuale annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00).

UTILIZZO FONDO 2010

In linea con gli indirizzi formulati per il negoziato, si stabilisce una percentuale delle risorse complessive del fondo, come determinato a preventivo per il corrente anno, destinata al

finanziamento della retribuzione di risultato dalla misura del 30% pari al doppio di quella attualmente prevista dal CCNL del 23.12.1999 (art. 28, comma 1) che a consuntivo degli importi relativi alla retribuzione di risultato 2010.

La suddetta disposizione, in linea con l'obiettivo di graduale incremento della quota di risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, risulta fra l'altro pienamente aderente a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla progressiva valorizzazione della componente retributiva accessoria collegata ai risultati.

Retribuzione di Posizione

Di seguito il dettaglio della determinazione, con decorrenza 1° gennaio 2010, dei valori annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di funzioni dirigenziali, comprensivi dell'incremento disposto dall'art. 5, comma 1, del CCNL del 03.08.2010:

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente è corrisposta sulla base del "Sistema di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali" approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 164 del 25.10.2010, sulla base della metodologia definita dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance.

I criteri generali posti a fondamento del suindicato sistema di graduazione, sono i seguenti:

- Complessità della struttura (peso 25%)
- Quantità e qualità dei rapporti con l'esterno (peso 20%)
- Integrazione e trasversalità (peso 20%)
- Competenze (peso 20%)
- Rischio professionale (peso 15%)

La somma dei punteggi assegnati a ciascun fattore generale di valutazione costituirà la valutazione finale di ogni posizione.

La valutazione finale complessiva, espressa in centesimi, determinerà la suddivisione delle posizioni dirigenziali in classi e l'attribuzione delle retribuzioni correlate secondo la seguente tabella:

Classe A: € 43.011,00
Classe B: € 41.011,00
Classe C: € 38.011,00
Classe D: € 37.011,00
Classe E: € 32.011,00

(valori aggiornati ex art. 5 del CCNL 03/08/2010).

Nel caso di adozione di provvedimenti riorganizzativi e di nuova graduazione delle posizioni dirigenziali gli importi delle fasce previsti al comma precedente potranno essere rideterminati.

Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato.

Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno (clausola valida sino al 31.12.2010).

Retribuzione di Risultato

Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, le parti hanno concordato che al finanziamento della retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 30% delle risorse complessive del Fondo di cui all'art. 18 del presente contratto.

Le risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano, pertanto, ad Euro 181.252,80.

Per ciascun Settore, l'importo a base di calcolo della retribuzione di risultato, da erogarsi previa valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è quantificato nella misura del 30% della retribuzione di posizione di Settore percepita nell'anno di riferimento. Su tale importo base, la

retribuzione di risultato sarà calcolata in proporzione al rapporto percentuale attesa – percentuale raggiunta degli obiettivi assegnati, così come certificato dall'OIV.

Occorre fare le seguenti precisazioni che giustificano la mancata applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 161 del 12/10/2010 e n. 205 del 31.12.2010. Il D.Lgs. n. 141/2011 (approvato il 22 luglio dal Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione, emanato il 1° agosto dal Presidente della Repubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 194/2011 il 22 agosto ed in vigore dal 6 settembre), ha apportato alcune modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009.

Rileva l'art. 6 del succitato D.Lgs. 141/2011, il quale rinvia l'applicazione dell'art. 19, commi 2 e 3, e dell'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Questa precisazione è di tutto rilievo, in quanto la manovra correttiva di finanza pubblica approvata con il D.L. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, all'art. 9, comma 17, dispone che non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale pubblico.

Ne consegue che, quantomeno sino al 2013, l'applicazione delle fasce di merito ai fini dell'incentivazione collegata alla performance è congelata. Inoltre, richiedendo tale meccanismo la preventiva determinazione delle sue modalità applicative, è verosimile che la sua concreta applicazione slitti ulteriormente in avanti, al primo anno successivo a quello di stipula dei prossimi CCNL. Tale conclusione tiene conto del D.L. 78/2010 che all'art. 9, comma 1, ha disposto il blocco dei trattamenti economici complessivi, inclusa la componente accessoria, dei dipendenti pubblici sino al 31 dicembre 2013 e, in aggiunta, il D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, all'art. 16, comma 1, lett. b), contiene un'ipotesi di ulteriore proroga al 31 dicembre 2014 di tale blocco.

In sintesi, il decreto correttivo rinuncia, quantomeno transitoriamente per la generalità delle amministrazioni pubbliche, al sistema di valutazione e incentivazione premiante basata sulle fasce di merito.

Tutto ciò è confermato anche da quanto sottoscritto nel Protocollo sul lavoro pubblico definito il 3 maggio 2012 e sottoscritto il 10/05/2012 tra il Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le Regioni, le Province, i Comuni e le Organizzazioni Sindacali, che depone proprio nella direzione del superamento delle fasce di merito, secondo cui "le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché il ciclo della Performance previsti dal decreto legislativo 150/2009, anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del medesimo decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti".

Il Dirigente del Settore Personale
Dott. Nicola Digiesi

Il Dirigente del Settore Finanziario
dott. Giuseppe De Biase

Il Presidente della Delegazione Trattante
dott.ssa Maria de Filippo

ALL. c)
ALLA D.C.P. n. 51
DEL 08.08.2012
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA - TRANI

Relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza anno 2010.

Premessa

L'articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999 disciplina i canali di finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. La costituzione del fondo, nel rispetto dei canali di finanziamento previsti dalla citata norma, è atto unilaterale. La ripartizione delle risorse presenti sul fondo è invece oggetto di contrattazione decentrata fra l'amministrazione e la parte sindacale in rappresentanza della dirigenza.

I destinatari del fondo

Il fondo 2010 si riferisce alle posizioni dirigenziali coperte con unità di personale il cui rapporto di lavoro risulta costituito con contratto di diritto pubblico; in particolare, si è partiti con una dotazione organica costituita su n. 18 Settori per poi arrivare ad una macrostruttura costituita da n. 16 Settori (Deliberazione G.P. n. 125 del 28 luglio 2010). E' da considerare che il Fondo per l'anno 2010 risulta essere il primo ad essere costituito.

È il caso di precisare che nella Provincia di Barletta Andria Trani sono presenti n. 7 posizioni dirigenziali coperte con unità di personale il cui rapporto di lavoro risulta costituito con contratti di diritto pubblico stipulati a norma dell'articolo 110 co. 1 del D.Lgs. n. 267 del 28 agosto 2000 (Testo Unico degli enti locali) e n. 1 posizione dirigenziale a norma dell'articolo 110 co. 2 del D.Lgs. n. 267 del 28 agosto 2000.

Le risorse relative a tali otto posizioni dirigenziali, conformemente a quanto stabiliti dalla Corte dei Conti, sono state considerate all'interno del fondo e pertanto il trattamento economico derivante dagli otto contratti, sia nella sua componente fissa che nella sua componente variabile, è finanziato con risorse che gravano sul fondo.

L'analisi delle risorse presenti sul fondo

In considerazione del fatto che l'Ente è di nuova istituzione, le risorse che alimentano il fondo sono state determinate sulla base del numero delle posizioni dirigenziali previste in totale non potendo applicare i canali di finanziamento previsti dalle diverse disposizioni contrattuali: l'articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999, l'articolo 23 del CCNL 22 febbraio 2006, l'articolo 4 del CCNL 14 maggio 2007.

In data 22.02.2010 è stato sottoscritto tra l'Aran e le Organizzazioni Sindacali di categoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007.

L'ammontare complessivo del fondo ammontante a €. 867.591,46 di cui Euro 667.378,05 per la retribuzione di posizione ed Euro 200.213,41 per la retribuzione di risultato è stato rideterminato a complessivi **Euro 785.428,80** con D.D. n. 83 del 15/04/2011.

In forza di quanto previsto nella direttiva n. 9 del 5 dicembre 2008, la parte iscritta sul fondo 2010 ex articolo 26 comma 3 CCNL 1999, destinata alla retribuzione di risultato, è condizionata al grado di raggiungimento degli obiettivi, e ciò per garantire la coerenza con i presupposti in base ai quali sono rese disponibili le risorse sulla parte variabile del fondo del personale non dirigenziale, a norma dell'articolo 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999.

Un'ultima considerazione in quest'ambito riguarda le risorse previste dall'articolo 26 comma 1 lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999, cioè le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali ad esempio i Compensi Professionali dell'avvocatura (articolo 37 CCNL 1999), gli incentivi per la progettazione e la pianificazione

(articolo 92 commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006) gli incentivi in materia di recupero ICI, ecc. Tali risorse, per le modalità con cui vengono quantificate in relazione alle varie tipologie di impiego, saranno trattate come partite di giro iscrivendo a fine anno il valore che concretamente sarà liquidato agli aventi diritto.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e il contesto complessivo relativo alle spese di personale.

Come è noto l'articolo 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (finanziaria 2007) impone all'ente di assicurare una riduzione della spesa di personale, attraverso il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale.

La norma, secondo le interpretazioni date da varie sezioni della Corte dei Conti, definisce un vero e proprio obbligo di dimostrare, anno per anno, un andamento in riduzione della spesa di personale così come definita dall'articolo 1 comma 198 della legge finanziaria 2006.

Il presente fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenziale, quindi, si pone in un contesto in cui viene rispettato il principio posto dall'articolo 1 comma 557 della finanziaria 2007, in considerazione che le risorse sono previste per un totale inferiore alla sommatoria del valore massimo di retribuzione di posizione per ognuna delle posizioni dirigenziali previste.

La copertura finanziaria

La copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti sul bilancio di previsione 2010 come approvato con atto del Consiglio Provinciale n. 27 del 30/12/2009.

Pertanto, la somma complessiva su cui verificare la copertura finanziaria ammonta ad Euro **785.428,80**.

A tale valore si aggiungono contributi obbligatori per euro 186.932,05 ed euro 66.761,44 per IRAP. In sostanza la retribuzione di posizione, una volta determinata nel suo ammontare, diventa un trattamento economico fisso per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, il cui obbligo discende direttamente dal contratto collettivo e pertanto l'impegno di tali somme avviene all'atto dell'approvazione del bilancio a norma dell'articolo 183 comma 2 lettera C) del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Il quadro della **copertura finanziaria** è quindi il seguente:

Competenze:

• Euro 785.428,80 voce di bilancio 1.01.02.01 cap. 307 impegno n. 465 competenza 2010.

Contributi:

• Euro 186.932,05 voce di bilancio 1.01.02.01 cap. 308.3 impegno n. 467 competenza 2010.

IRAP:

• Euro 66.761,44 voce di bilancio 1.01.02.07 cap. 473 impegno n. 466 competenza 2010.

La destinazione delle risorse sul fondo

Le risorse del fondo dirigenti sono utilizzabili, ai sensi degli articoli 27 e 28 del CCNL 23 dicembre 1999, sia per la retribuzione di posizione che per la retribuzione di risultato dei dirigenti. Risultano già destinati alla retribuzione di posizione euro **€ 604.176,00**, così come determinato con la Deliberazione di G.P. n. 126 del 28 luglio 2010 e modificato con D.D. n. 83 del 15/04/2011.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, la quota destinata è pari ad Euro 181.252,80 per la retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione;

È il caso di notare che la quota destinata alla retribuzione di risultato corrispondente al 30% del fondo complessivo in piena attuazione dell'articolo 28 comma 1 del CCNL 23 dicembre 1999, il quale obbliga le amministrazioni a destinare alla retribuzione di risultato almeno il 15% del fondo complessivo.

Andria, 02 maggio 2012

Il Dirigente del Settore Personale

Dott. Nicola DIGIESI

.....



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi

dott. Giuseppe DI BIASE

.....

