



**PROVINCIA DI
BARLETTA – ANDRIA – TRANI**

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

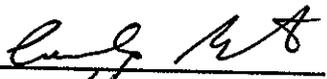
**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER LA DESTINAZIONE
DELLE RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE,
ANNUALITA' ECONOMICA 2012**

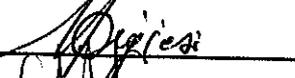
Premesso che:

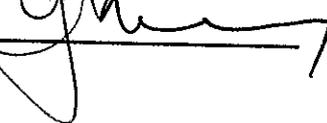
- in data 20.02.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica anno 2012;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 7 del 19.03.2013, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio, la loro coerenza con i vigenti CCNLL 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.

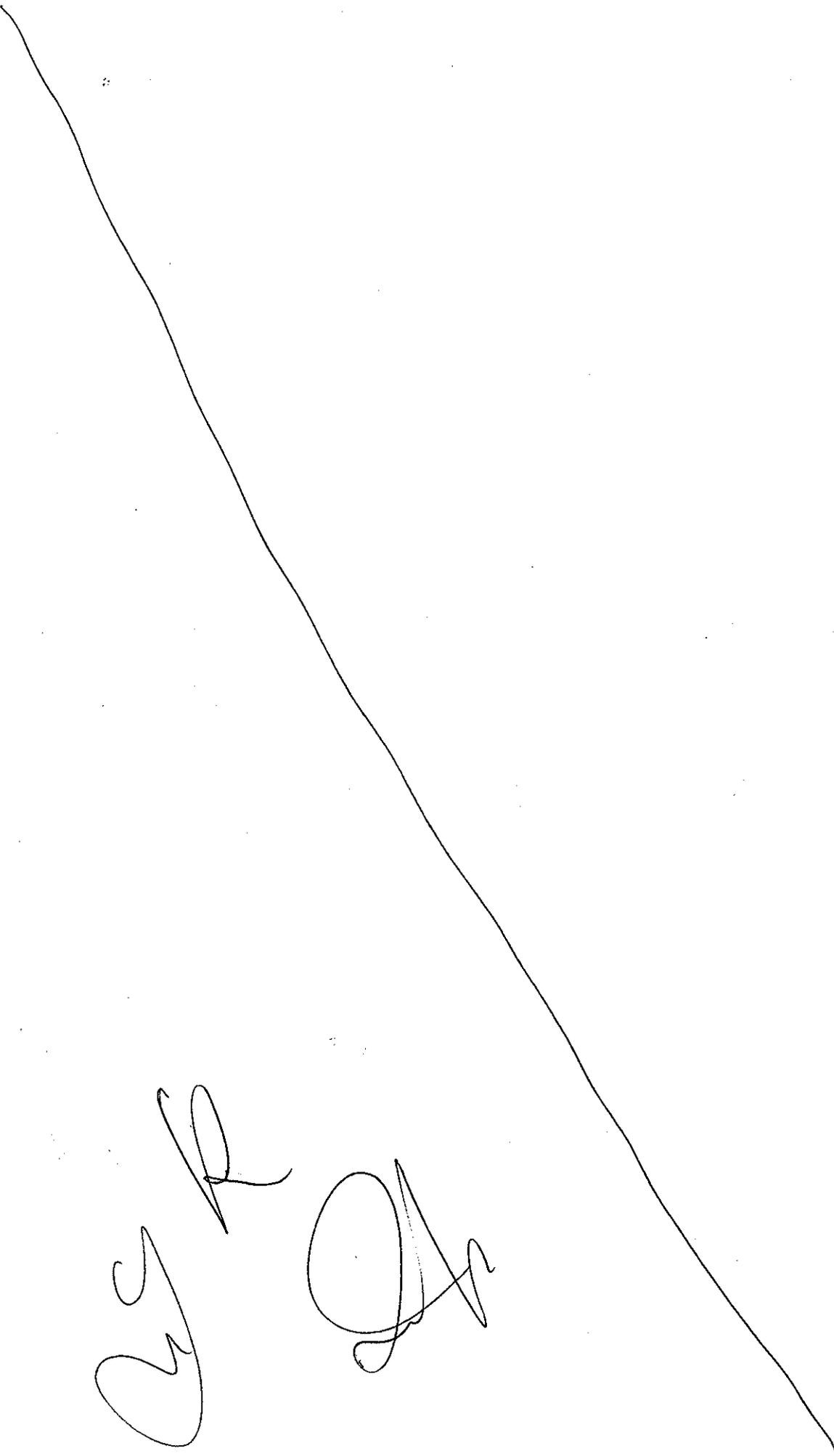
In data 15.04.2013 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, 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 _____ 



Handwritten signature or initials, possibly reading "GSR" or similar, written in a cursive style.

Handwritten mark or signature, possibly a stylized "A" or "S", located in the bottom right corner.

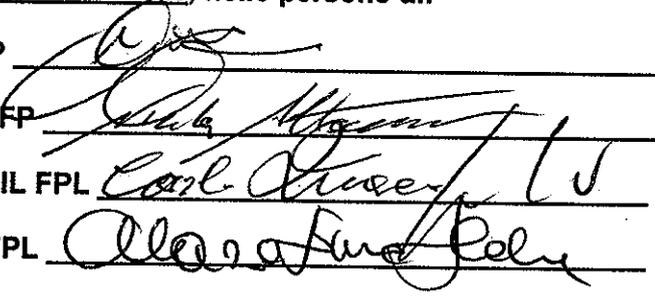
Delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di:

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 *FP*

UIL *UIL*
RSU

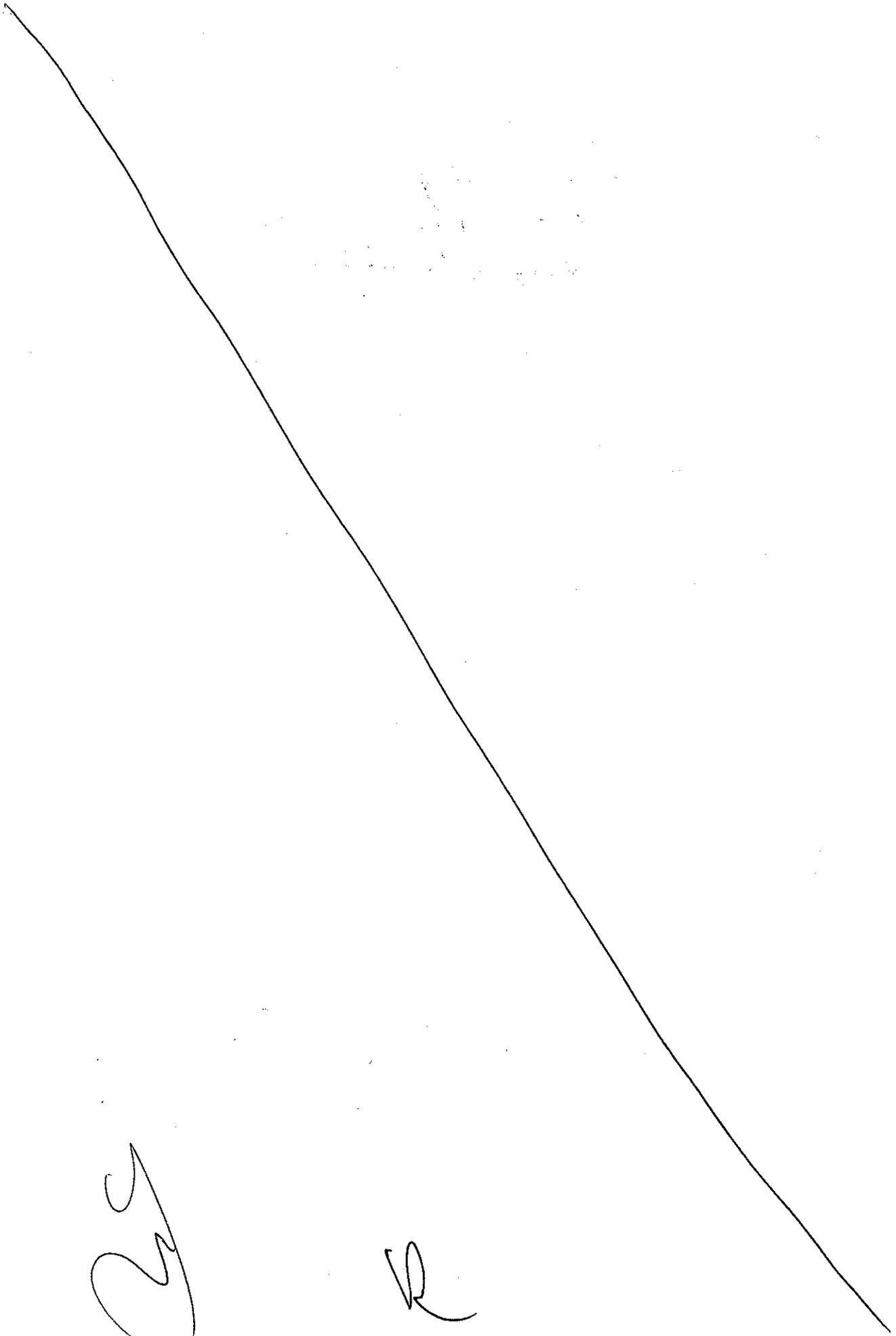
FP

R

FP

d

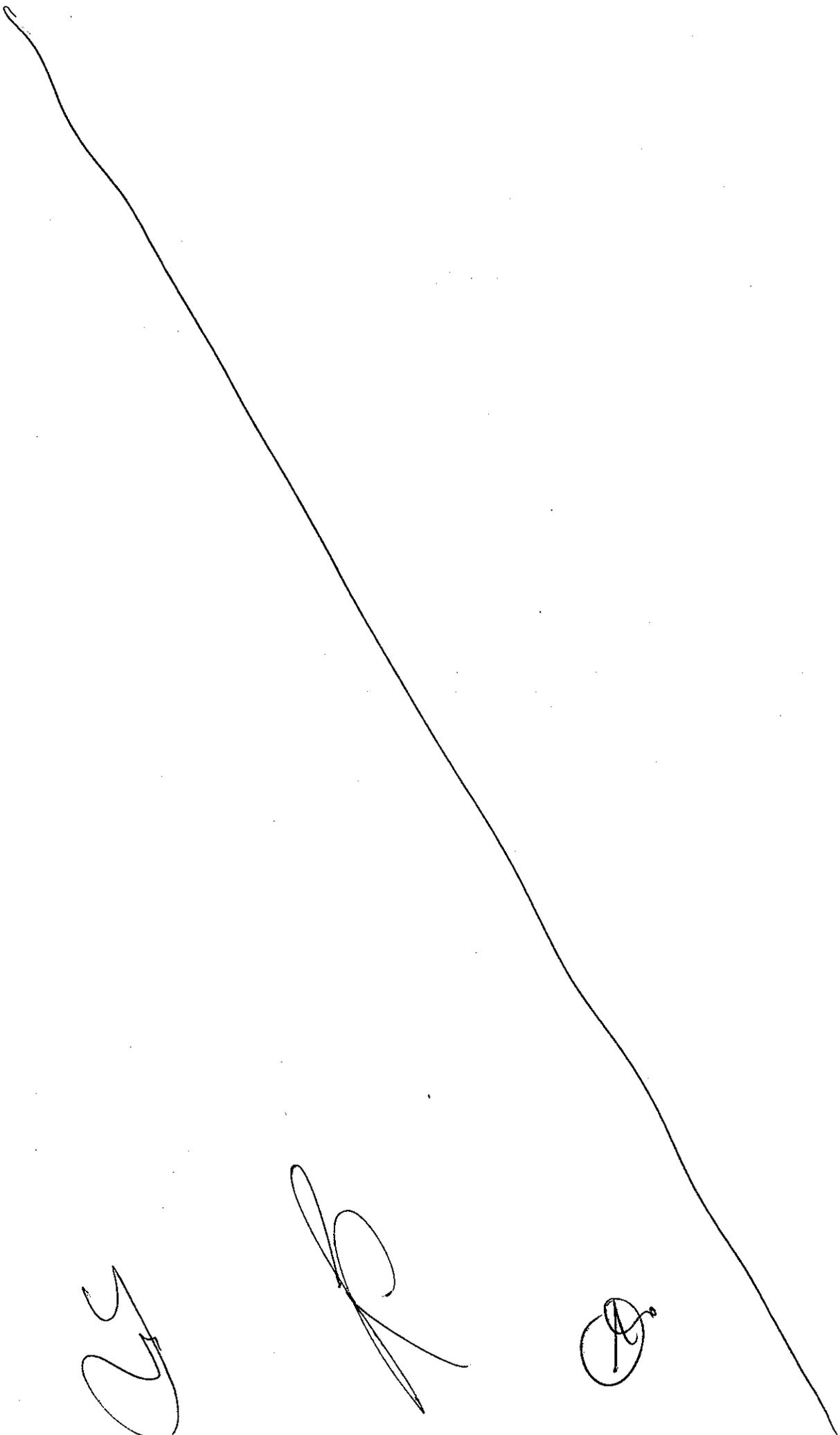
CISL-FP



CS

R

~~A~~



CS

Handwritten signature or mark, possibly 'R' or 'B'.

Handwritten mark, possibly a circled 'R' or 'B'.

Handwritten signature or mark, possibly 'S' or 'R'.

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

CLIL VIL
FPL

EBILFP

4

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

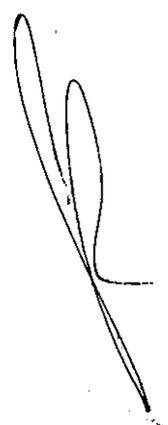
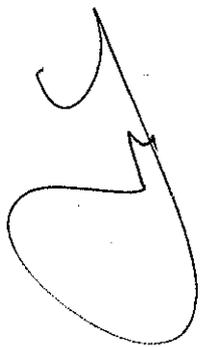
ART. 23: Buoni pasto

Art. 24: Formazione

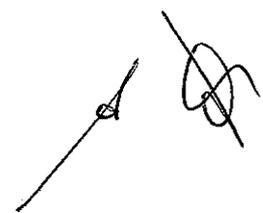
ART. 25: Linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

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



UZZI
RPL



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;

Considerato che:

- l'art. 9 comma 1 del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122 espressamente prevede che: "1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso

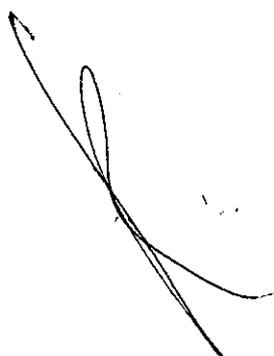
d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'articolo 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo”;

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

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.

Autz. ULL TPL

Frèyde



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;

CCNL UIL FPL

[Signature] CISL FPL

- 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.

[Handwritten signatures and stamps]
 FPCyle
 CUR
 9

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.**

Quarta vic. P.C.

[Handwritten signatures]

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.



UCCO UCC FPL
F. P. Cyl




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^a 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

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.

U. B. V. L. F. P. L.

F. P. L. y. l.

[Handwritten signature]

C. S. L. P. P. / 6

[Handwritten mark]

ART. 14: Indennità di turnazione

La turnazione, nelle forme e nelle modalità previste dalla normativa contrattuale vigente – art. 22 CCNL 14/09/2000 - è istituita al fine di garantire l'erogazione di servizi in materia continuativa, per più di 10 ore.

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

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

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

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

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

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

Per il finanziamento di tale istituto si stanziavano per l'anno 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

Handwritten notes and signatures:
 P. P. C. G. L. U. R. U. I. L. F. P. L.

Handwritten signature and initials:
 C. S. C. F. P. P.

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

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

ART. 17: Compensi per incarichi di specifica responsabilità

Per tale compenso si stanziavano 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:

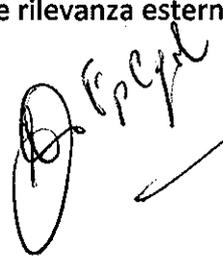
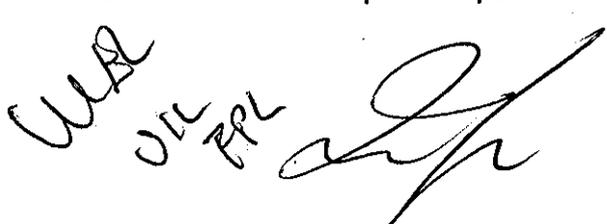
- | | |
|---|------------|
| ➤ Coordinamento attività: | € 1.000,00 |
| ➤ Responsabile di procedimenti a valenza interna | € 1.250,00 |
| ➤ Responsabile procedimenti a valenza esterna | € 1.850,00 |
| ➤ Responsabile procedimenti complessi (D) | € 2.500,00 |

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	

Ukl UIL
RPL

RPL

CISC RPL

- Ottenuto il fondo per categoria, si ripartirà tra tutti i componenti della categoria, sulla base del punteggio ottenuto. Il punteggio massimo ottenibile sarà di 200 punti, per il personale di comparto non titolare di P.O. e A.P., ripartito come segue:
 - o **100 punti** per la valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi anche intersettoriali dato dalla media (rapportata a 100) dei punteggi ottenuti per tutte le azioni assegnate al dipendente - 1° subtotale di valutazione, di seguito **PV1**.
 - o **100 punti** per la valutazione dei comportamenti organizzativi (per tutte le categorie di appartenenza, il punteggio massimo ottenibile per la macro-area comportamenti organizzativa è pari a 100) - 2° subtotale di valutazione, di seguito **PV2**;

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

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

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

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

Dove:

PP = punteggio individuale di produttività

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

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

S pres = soglia presenza

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 e comma 7, del precitato Regolamento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance "personale di comparto", il punteggio complessivo individuale conseguito dato dalla somma del punteggio relativo all'area risultati (performance individuale) e quello relativo alla componente comportamenti organizzativi, eventualmente corretto in funzione della soglia di presenza, rileverà al fine di redigere apposita graduatoria a livello di Ente, utile alla ripartizione del personale in fasce.

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

TABELLA 2

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

dove 1800 ore rappresentano il parametro annuale dovuto.

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

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

Le economie risultanti dall'abbattimento del 20% degli incentivi di produttività attribuiti ai destinatari di compensi in base a specifiche disposizioni di legge (incentivi progettazione, recupero evasione etc...) verranno ripartite tra tutti i dipendenti concorrenti, in proporzione all'indice categoriale e al punteggio conseguito.

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

A remunerare la produttività si destinano per l'anno 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 dipendente² 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 sopresse; e) congedo maternità compresa eventuale interdizione anticipata; f) permessi per lutto; g) permessi per citazioni a testimoniare e per esercitare le funzioni di giudice popolare; h) permessi di cui all'art.33 c.6 l.104/92; i) permessi di cui all'art.4 c.1 l.53/00.

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 regola 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.

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.

[Handwritten signatures and initials]

UIC FPL

25

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

CCNL 01/04/1999

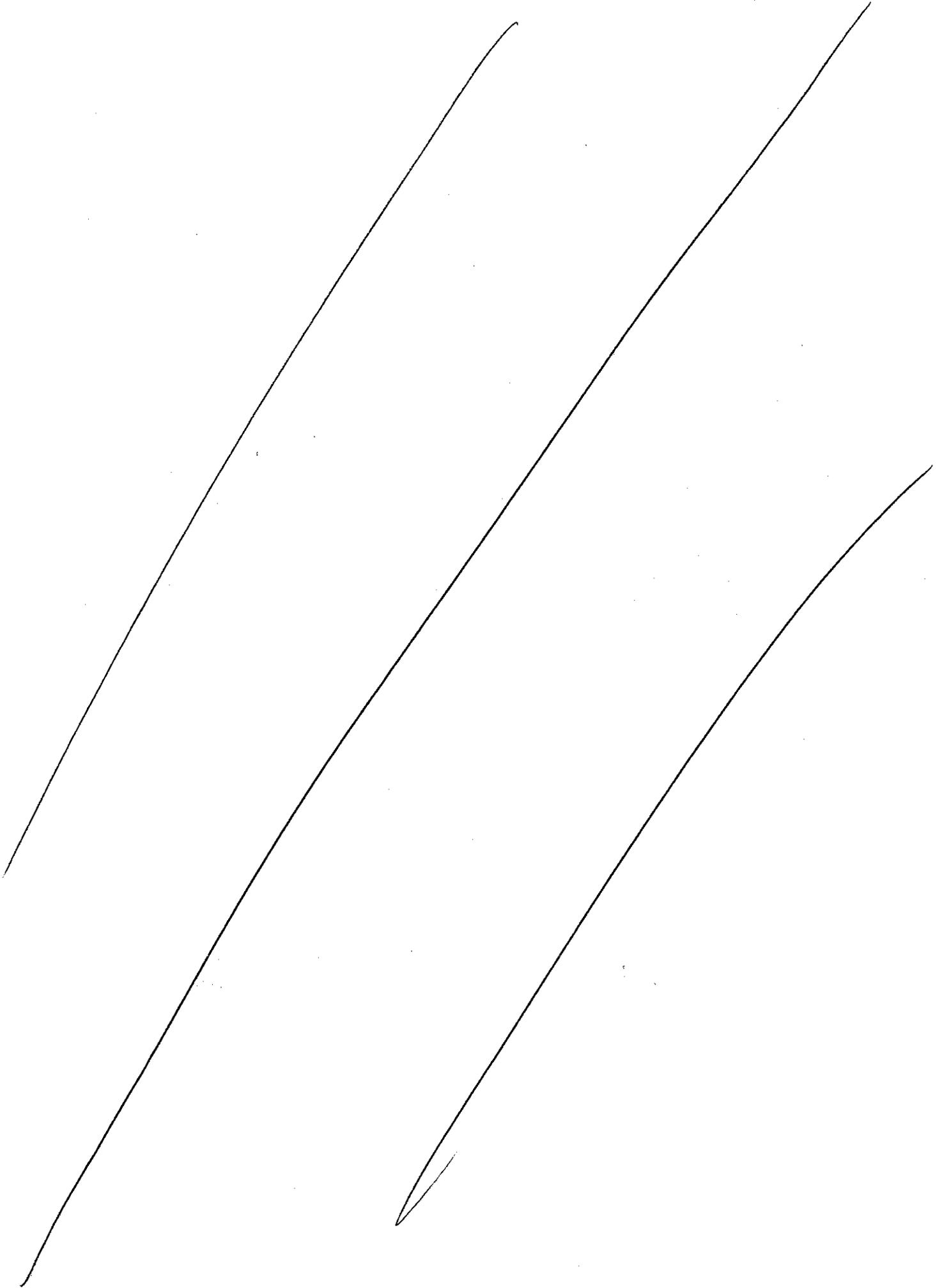
Fipe

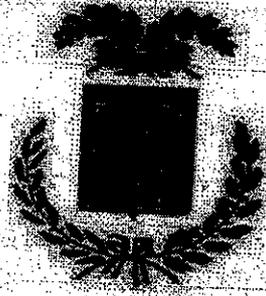
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CISL FP

[Handwritten mark]





PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2012

PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.

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

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

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta in data 20/02/2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <u>Presidente</u> dott.ssa Maria DE FILIPPO – Segretario Generale <u>Componente</u> dott. Nicola DIGIESI – Dirigente del Settore Personale <u>Componente</u> dott. Yanko TEDESCHI – Dirigente del Settore Finanziario e Tributi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM e R.S.U.</p> <p>Firmatarie della preintesa: CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM e R.S.U.</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012;</p> <p>b) Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;</p> <p>c) Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;</p> <p>d) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere c), d) e), f);</p> <p>e) Pari opportunità, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - (C.U.G.);</p> <p>f) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);</p> <p>g) Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001.</p>	
procedur ale e degli atti propedeut ici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì in data _____</p>

Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <ul style="list-style-type: none"> • Piano della performance (2011-2013), approvato con Deliberazione di G.P. n. 99 del 30.09.2011; • Piano della performance (2012-2014), approvato con Deliberazione di G.P. n. 76 del 28.09.2012.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <ul style="list-style-type: none"> • Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato con Deliberazione di G.P. n. 19 del 09.06.2011.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance (anno 2011) è stata validata dall'OIV nella seduta del 28.06.2012.
Eventuali osservazioni _____	

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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

PARTE I: DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1: vengono definiti l'ambito di applicazione, vigenza, decorrenza, disciplina transitoria dell'accordo
- Articolo 2: vengono individuati obiettivi e finalità
- Articolo 3: vengono fissati i criteri di interpretazione autentica delle clausole controverse
- Articolo 4: individuazione della composizione della Delegazione di parte sindacale
- Articolo 5: vengono definiti i tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante
- Articolo 6: individuazione di diritti e prerogative sindacali
- Articolo 7: istituzione e disciplina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)
- Articolo 8: vengono individuate le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001

PARTE II: TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

- Articolo 10: vengono fissati i compensi per le attività svolte in condizioni di particolare disagio per l'anno 2012
 Articolo 11: applicazione disposizioni D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2008, n. 133
 Articolo 12: Indennità di rischio ex art. 37 CCNL 14/9/2000
 Articolo 13: Indennità di vigilanza
 Articolo 14: Indennità di turnazione
 Articolo 15: Indennità di pronta reperibilità
 Articolo 16: Indennità di maneggio valori
 Articolo 17: Compensi per incarichi di specifica responsabilità
 17.1: Modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità
 Articolo 18: Compensi per incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità
 Articolo 19: Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e modalità di ripartizione delle risorse (Art. 17 comma 2, lett. a, CCNL 1.4.99 e art. 37 CCNL 22.01.04)
 19.1: Iter Procedurale
 19.2: Ulteriori specificazioni in merito all'attribuzione dell'incentivo di produttività individuale.
 Articolo 20: Piani di razionalizzazione
 Articolo 21: Disciplina del lavoro straordinario
 Articolo 22: Banca delle ore
 Articolo 23: Buoni pasto
 Articolo 24: Formazione
 Articolo 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
 Articolo 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.
 Articolo 27: Polizza assicurativa per la copertura dei rischi

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

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			980.636,37
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

C) Effetti abrogativi impliciti

Nel presente contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI 2011.

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

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

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

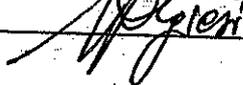
Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 2010 e, in ogni caso, esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge n. 122/2010.

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

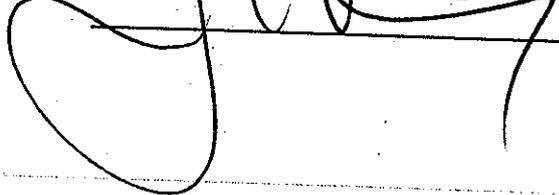
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano degli Obiettivi 2012, adottato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 76 del 28.09.2012, avente ad oggetto "Approvazione Piano delle Performance 2012-2014: Piano dettagliato degli obiettivi/Piano esecutivo di Gestione su base triennale" e s.m.i.; oltre che con particolare riferimento agli Obiettivi e ai Progetti di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi per l'anno 2012, così come risultanti nella Deliberazione di Giunta Provinciale n. 90 del 16.11.2012, avente ad oggetto "Indirizzi e direttive per la contrattazione collettiva decentrata e integrativa del personale non dirigente - anno 2012", si attende un incremento della produttività del personale nei limiti di € 246.674,61.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Dirigente del Settore Personale
dott. Nicola DIGESI



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. Yanko FEDESCHI





PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2012

PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.

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

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 272 del 23.11.2012, come integrata con determinazione n. 32 del 12.02.2013, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' - anno 2012	Euro
Risorse stabili	816.655,04
Risorse variabili	241.426,21
Totale	1.058.081,25
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL01.04.1999 (FUORI BLOCCO ex art. 9 comma 2 bis, DL. n. 78/2010 - deliberazione della Corte dei Conti - Sezioni Riunite n. 51/2011)	214.855,43

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 833.078, 50.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

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

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.329,91
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	-----
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	-----
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	-----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	-----
Altro	-----

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	-----
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	-----
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	214.855,43
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	-----
Art. 15, comma 2	46.129,88
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	200.544,73
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	-----
Somme non utilizzate l'anno precedente	-----
Altro	-----

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Le risorse variabili potenzialmente aggregabili al Fondo, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL del 01.04.1999, stimate per l'importo di € 46.129,88, quale incremento pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, così come risultante dalla media della voce corrispondente, riportata nella costituzione dei Fondi delle Province prese a riferimento per la costituzione del primo Fondo della Provincia di Barletta – Andria –Trani, quantificate nella medesima misura dell'anno 2010, saranno rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento, da parte dei servizi di controllo interno, delle effettive disponibilità di bilancio dell'Ente, create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività (v. Deliberazione di Giunta Provinciale n. 90 del 16.11.2012).

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

Le ulteriori risorse variabili potenzialmente aggregabili al Fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 01.04.1999, stimate per l'importo massimo di € 200.544,73, sono destinate prioritariamente al finanziamento dell'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa e all'erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi (v. Deliberazione di Giunta Provinciale n. 90 del 16.11.2012).

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	-----
CCNL 31/3/1999 articolo 7	-----
CCNL 1/4/1999 articolo 19	-----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte	834.408,41

fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	17.753,37
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	246.674,61
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	5.248,40
Totale riduzioni	23.001,77

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	816.655,04
Risorse variabili	241.426,21
Totale	1.058.081,25
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL01.04.1999 (FUORI BLOCCO ex art. 9 comma 2 bis, DL. n. 78/2010 - deliberazione della Corte dei Conti - Sezioni Riunite n. 51/2011)	214.855,43

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente. Secondo quanto sancito dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005, la contabilità contrattuale del Fondo è tenuta al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 666.299,13 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	114.793,27
Progressioni orizzontali	275.405,86
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	276.100,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	-----
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	-----
Altro	
Totale	666.299,13

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 606.637,55, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	42.518,61

Indennità di rischio	3.102,70
Indennità di disagio	4.980,00
Indennità di maneggio valori	1.500,00
Lavoro notturno e festivo - reperibilità	38.390,10
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	223.845,83
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	-----
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	214.855,43
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	77.444,88
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	666.299,13
Somme regolate dal contratto	606.637,55
Destinazioni ancora da regolare	-----
Totale	1.272.936,68

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente. Secondo quanto sancito dall'art. 1, comma 193, della Legge n. 266/2005, la contabilità contrattuale del Fondo è tenuta al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso.

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

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa continuativa con le risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse stabili ammontano a € 816.655,04, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato), ammontano a € 666.299,13. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.
- attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali). Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Differenza
Risorse stabili	833.078,50	816.655,04	16.423,46
Risorse variabili	246.674,61	241.426,21	5.248,40

Totale	1.079.753,11	1.058.081,25	21.671,86
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01/04/1999 (FUORI BLOCCO ex art. 9 comma 2 bis, DL. n. 78/2010 - deliberazione della Corte dei Conti - Sezioni Riunite n. 51/2011)	270.241,36	214.855,43	55.385,93

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai seguenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione 2012, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante:

- Cap. 307.1 Int. 1.01.02.01 "Salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per competenze ed indennità;
- Cap. 308.1 int. 1.01.02.01 "Oneri previdenziali e assistenziali su salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per oneri riflessi;
- Cap. 471 int. 1.01.02.07 "IRAP salario accessorio e straordinario dipendenti", per IRAP;
- Capitoli di bilancio diversi per la quota relativa all'indennità di Comparto e delle progressioni orizzontali in godimento a carico dello stesso.

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

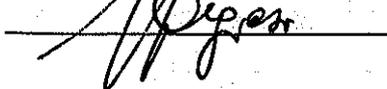
Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto la maggiore somma di € 40.807,67 è interamente riconducibile all'incremento di voci non computabili nel limite predetto e, in particolare, all'incremento avutosi a norma dell'art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 (incrementi per dotazione organica), oltre che sulla base delle effettive unità in servizio alla data del 31.12.2011, alla luce anche delle nuove assunzioni, secondo quanto risulta, altresì, dal documento redatto dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome 11/17/CR06/C1, avente ad oggetto "Interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle regioni e delle province autonome e del servizio sanitario nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122".

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

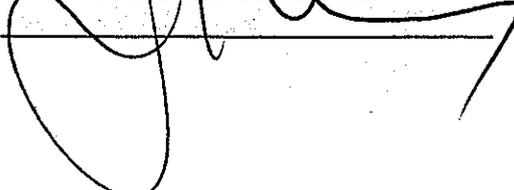
Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. n. 272 del 23.11.2012, come integrata con determinazione n. 32 del 12.02.2013, trova copertura negli stanziamenti previsti nel Bilancio di Previsione 2012 e precisamente ai:

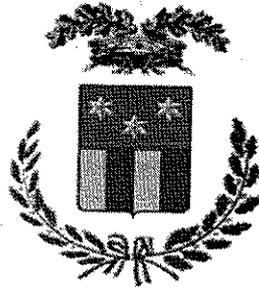
- Cap. 307.1 Int. 1.01.02.01 "Salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per competenze ed indennità;
- Cap. 308.1 int. 1.01.02.01 "Oneri previdenziali e assistenziali su salario accessorio e produttività art. 15 CCNL 1/4/99", per oneri riflessi;
- Cap. 471 int. 1.01.02.07 "IRAP salario accessorio e straordinario dipendenti", per IRAP;
- Capitoli di bilancio diversi per la quota relativa all'indennità di Comparto e delle progressioni orizzontali in godimento a carico dello stesso.

Il Dirigente del Settore Personale
dott. Nicola DIGIESI



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. Yanko TRDESCHI





PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

CERTIFICAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

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

Annualità economica 2012

Verbale n. 7 del 19.03.2013

Oggetto: CERTIFICAZIONE sull'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente – annualità economica 2012.

L'anno 2013, il giorno 19 marzo, alle ore 10,30, presso la sede istituzionale della Provincia di Barletta – Andria – Trani, si è riunito il Collegio dei Revisori, nelle persone di:

dott. Vincenzo Maddalo - *Presidente*
dott. Raffaele Angiuli – *Componente*
dott. Sabrina Valentino – *Componente*

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Premesso che:

- l'art. 40 *bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti....”*;
- anche l'art. 5, comma 3, del CCNL del 01.04.1999 – Comparto Regioni e Autonomie Locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri”*, sia effettuato dal Collegio dei Revisori;
- che la pre-intesa relativa all'ipotesi di accordo decentrato integrativo, siglata dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica insieme alle OO.SS. territoriali e alla RSU, viene inviata a tali organismi, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL del 01.04.1999, modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004;
- che tale pre-intesa, ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere corredata da apposite relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, entrambe certificate;
- che tale certificazione costituisce adempimento inderogabile e propedeutico alla autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo di che trattasi, impartita dalla Giunta Provinciale alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica;
- che l'art. 40, comma 3 *quinqüies* del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009, prevede, tra l'altro, che *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*;
- che il precitato art. 40 *bis* del precitato decreto, modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, rimette a questo Collegio sia il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa rispetto alle risorse iscritte in bilancio sia il rispetto delle disposizioni legislative, che incidono sulla misura e sulla legittimità della corresponsione dei trattamenti accessori;

Visto che la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, le OO.SS. territoriali e la RSU hanno siglato, in data 20.02.2013, la pre-intesa in ordine alla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente - anno 2012;

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

 2

secondo gli schemi approvati con Cicolare MEF n. 25 del 19.07.2012 e sottoscritte dai Dirigenti del Settore Personale e del Settore Finanziario e Tributi;

Per tutto quanto innanzi esposto

IL COLLEGIO

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

Viste le Deliberazioni di Giunta Provinciale:

- n. 23 del 29.03.2012;
- n. 76 del 28.09.2012;
- n. 90 del 16.11.2012

Viste le Determinazioni Dirigenziali del Settore Personale:

- n. 3 del 09.01.2012;
- n. 272 del 23.11.2012;
- n. 32 del 12.02.2013

Viste ed esaminate:

- l'Ipotesi di accordo decentrato integrativo in ordine alla destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente - anno 2012;
- le Relazioni illustrative e tecnico-finanziaria sottoscritte dal Dirigente del Settore Personale e dal Dirigente del Settore Finanziario e Tributi.

Visti:

- la nota a firma del Dott. Nicola Digiesi, dirigente del Settore Personale, del 19.03.13, protocollo n. 0016868-13;
- la corrispondenza del dato di bilancio con le risorse relative all'Ipotesi di accordo in oggetto;
- l'art. 9 comma 2 *bis* del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in Legge n. 122/2010;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il CCNL - Comparto Regioni e Autonomie Locali;

CERTIFICA

la compatibilità dei costi sull'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse alla contrattazione integrativa personale non dirigente – annualità economica 2012 con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge sopra riportate.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18,20.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dott. Vincenzo Maddalo - *Presidente*

dott. Raffaele Angiuli - *Componente*

dott. Sabrina Valentino - *Componente*

