

Delibera n. 206 del 31.12.2010

Visto per la conferma dei pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, co.1° del d.lgs. 267/00

Il Responsabile del Settore

Il Responsabile del Settore Finanziario

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE

Il sottoscritto Vice-Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che copia conforme della presente deliberazione è in pubblicazione all'albo pretorio della Provincia per quindici giorni consecutivi dal 31 DIC. 2010 al 15 GEN. 2011 ex art. 124, comma 1, del dlgs.18/08/2000, n. 267;

- che è trasmessa in elenco con foglio n. in data ai sigg. capigruppo consiliari ex art. 125, del dlgs.18/08/2000, n. 267.

Andria, 31 DIC. 2010

Il Vice-Segretario Generale

dott.ssa Annalisa CAMPOSEO

La presente deliberazione è dichiarata esecutiva:

Per conferimento di immediata eseguibilità. Art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

Dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione. Art. 134, comma 3, del D Lgs. 18/08/2000, n. 267

Andria, 31 DIC. 2010

Il Vice-Segretario Generale

dott.ssa Annalisa CAMPOSEO

Per collazione



PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

N. 206 DEL 31.12.2010

OGGETTO: Linee di indirizzo per la approvazione del primo Contratto Integrativo Decentrato Area della Dirigenza per l'anno 2010.

L'anno duemila dieci addì 31 del mese di DICEMBRE
nella Sede istituzionale della Provincia, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale. Per la trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti o assenti:

- | | | | |
|----|-----------|------------|-------------------|
| 1. | VENTOLA | FRANCESCO | - Presidente |
| 2. | GIORGINO | NICOLA | - Vice Presidente |
| 3. | DI MARZIO | GIUSEPPE | - Assessore |
| 4. | CEFOLA | GENNARO | - " |
| 5. | CAMERO | POMPEO | - " |
| 6. | CAMPANA | DOMENICO | - " |
| 7. | SPINA | ANTONIA | - " |
| 8. | LOMBARDI | CARMELINDA | - " |
| 9. | DAMIANI | DARIO | - " |

Presente	Assente
X	
	X
X	
X	
	X
X	
	X
	X
X	

Assume la Presidenza il Presidente Francesco VENTOLA

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Generale, dott.ssa. Anna Lisa CAMPOSEO

Previa istruttoria del Settore Personale della Provincia di Barletta Andria Trani, conclusasi con il parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa, espresso dal Dirigente del medesimo settore, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Il Presidente riferisce:

<<PREMESSO CHE:

1. in data 22.02.2006 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 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
2. in data 14.05.2007 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 biennio economico 2004-2005;
3. 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;

PRECISATO CHE con deliberazione di Giunta n. 126 del 28/07/2010 è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2010, ai sensi dell'art. 26, comma 1 del CCNL 23.12.1999, così come integrato dall'art. 14 e dall'art. 16 del CCNL 22.02.2010;

PRESO ATTO CHE la macrostruttura adottata con propria Deliberazione di Giunta n. 125 del 28/07/2010 prevede n. 16 Settori e, pertanto, risultano in dotazione organica della Provincia di Barletta Andria Trani n° 16 posizioni dirigenziali;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO lo Statuto Provinciale;

VISTO l'art. 4 del CCNL Area Dirigenza 23/12/1999 relativo alla Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente, secondo cui: "La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
- b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art.9;
- d) criteri generali sui tempi e 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. 626/1994;
- e) lettera implicitamente abrogata dall'art. 11, D.Lgs. 6/09/01, n. 368;
- f) lettera implicitamente abrogata dall'art. 11, D.Lgs. 6/09/01, n. 368;
- g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

DATO ATTO che fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1 del CCNL 23/12/1999, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere b) e g) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;

SI PROPONE ALLA GIUNTA

1. di prendere atto, per le motivazioni illustrate in narrativa, che la parte economica del CCDI dell'Area della Dirigenza è già stata individuata con deliberazione di Giunta Provinciale n. 126 del 28/07/2010 la quale ha determinato che:
 - il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, per l'anno 2010, nella misura di Euro 867,591,46 di cui Euro 667.378,05 per la retribuzione di posizione ed Euro 200.213,41 per la retribuzione di risultato;

PROVI

- la retribuzione di risultato è quantificata nel 30% della retribuzione di posizione e che la sua effettiva erogazione è legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi così come valutati dal suddetto O.I.V.;

2. di dare mandato al Presidente della delegazione di parte pubblica di avviare la contrattazione con la delegazione trattante di parte sindacale proponendo relativamente ai seguenti istituti contrattuali gli indicati indirizzi:

a) Ambito e validità del contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)

Applicazione ai Dirigenti della Provincia di Barletta Andria Trani assunti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Conservazione della efficacia del CCDI fino al successivo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.

b) Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI

Gli istituti economici e normativi dovrebbero essere verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successive all'anno 2010.

c) Relazioni sindacali

Nel rispetto delle diversità dei ruoli si conviene sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. n. 165/01 e del CCNL 23 dicembre 1999 occorre dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e impegnarsi a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti considerando che le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art 4 del CCNL 23 dicembre 1999 e che le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 6 -7 -8 del CCNL 23 dicembre 1999.

d) Servizi pubblici essenziali

In relazione a quanto previsto all'art 4 comma 1 lett. a CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno due dirigenti svolgano le funzioni di reperibilità e siano esonerati dallo sciopero. La individuazione andrebbe affidata al direttore generale se nominato viceversa al Segretario Generale.

e) Pari opportunità

In attuazione dei principi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:

- eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
- evitare, ed in alcuni casi superare quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;

In particolare si prevede:

- a. Informazione costante al 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 al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;

b. Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni;

c. Di 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.

f) Criteri generali sui tempi e 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. 81/08

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.

L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale

Le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.

g) Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art 26 CCNL 23 dicembre 1999

Il fondo risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente.

h) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art 26 lettera e CCNL 23 dicembre 1999

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle leggi e dalla norma dell'art 26 lett. e), per la particolare attività svolta a favore dell'ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dall'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.

i) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

Le risorse costituenti il fondo, come risultanti dall'allegato 1, sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella seguente misura: retribuzione di posizione pari al 70%; retribuzione di risultato pari al 30%;

La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.

La retribuzione di risultato è erogata secondo la metodologia concertata con le OO.SS. e secondo quanto determinato dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance.

l) Incarichi dirigenziali: clausola di salvaguardia

L'incarico dirigenziale è di norma di un minimo di tre anni fatto salvo la scadenza elettorale dell'amministrazione. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa di quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza rispetto dell'incarico già affidato le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione: a) per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita; b) per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione il 50% della differenza tra retribuzione precedentemente goduta e quella nuova.>>

TRAMITE PROVI

Con votazione unanime e palese

LA GIUNTA PROVINCIALE

Udita la relazione del Presidente e condivisa la proposta;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Dirigente del Settore Personale e dal dirigente del Settore Finanziario della Provincia di Barletta Andria Trani, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa e qui richiamate quale parti integranti e sostanziali, di approvare la proposta di deliberazione come sopra articolata e che nel presente dispositivo si intende così integralmente riportata e trascritta:

- di prendere atto, per le motivazioni illustrate in narrativa, che la parte economica del CCDI dell'Area della Dirigenza è già stata individuata con deliberazione di Giunta Provinciale n. 126 del 28/07/2010 la quale ha determinato che:
 - il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, per l'anno 2010, nella misura di Euro 867,591,46 di cui Euro 667.378,05 per la retribuzione di posizione ed Euro 200.213,41 per la retribuzione di risultato;
 - la retribuzione di risultato è quantificata nel 30% della retribuzione di posizione e che la sua effettiva erogazione è legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi così come valutati dal suddetto O.I.V.;
- di dare mandato al Presidente della delegazione di parte pubblica di avviare la contrattazione con la delegazione trattante di parte sindacale proponendo relativamente ai seguenti istituti contrattuali gli indicati indirizzi:

a) Ambito e validità del contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)

Applicazione ai Dirigenti della Provincia di Barletta Andria Trani assunti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Conservazione della efficacia del CCDI fino al successivo rinnovo, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi.

b) Tempi, modalità e procedure di verifica del CCDI

Gli istituti economici e normativi dovrebbero essere verificati annualmente su richiesta delle parti entro il mese di febbraio successive all'anno 2010.

c) Relazioni sindacali

Nel rispetto delle diversità dei ruoli si conviene sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. n. 165/01 e del CCNL 23 dicembre 1999 occorre dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e impegnarsi a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti considerando che le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art 4 del CCNL 23 dicembre 1999 e che le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 6 -7 -8 del CCNL 23 dicembre 1999.

d) Servizi pubblici essenziali

In relazione a quanto previsto all'art 4 comma 1 lett. a CCNL 23 dicembre 1999 le parti concordano che almeno due dirigenti svolgano le funzioni di reperibilità e siano esonerati dallo sciopero. La individuazione andrebbe affidata al direttore generale se nominato viceversa al Segretario Generale.

e) Pari opportunità

In attuazione dei principi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, l'amministrazione provinciale indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza a:

- eliminare le disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
- evitare, ed in alcuni casi superare quelle modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei punti lavoro in cui non siano adeguatamente rappresentate;

In particolare si prevede:

- a. Informazione costante al 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 al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- b. Adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni;
- c. Di 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.

f) Criteri generali sui tempi e 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. 81/08

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico sanitario che dal punto di vista delle norme sulla sicurezza vigenti.

L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte dei dirigenti articolando gli interventi in un piano triennale. Le proposte non accolte nel suddetto piano triennale dovranno essere mantenute con indicazione delle motivazioni per le quali non sono state accolte.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal servizio sicurezza.

g) Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art 26 CCNL 23.12.1999

Il fondo risulta adeguatamente finanziato in relazione all'attuale complessità organizzativa dell'ente.

h) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni delle risorse indicate all'art 26 lettera e CCNL 23 dicembre 1999

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle leggi e dalla norma dell'art 26 lett. e), per la particolare attività svolta a favore dell'ente, partecipano, anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dall'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.

i) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione della posizione ed a quella di risultato

Le risorse costituenti il fondo, come risultanti dall'allegato 1, sono destinate alla retribuzione di posizione e risultato nella seguente misura: retribuzione di posizione pari al 70%; retribuzione di risultato pari al 30%. La retribuzione di posizione è determinata nei limiti fissati dai CCNL.

La retribuzione di risultato è erogata secondo la metodologia concertata con le OO.SS. e secondo quanto determinato dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance.

l) Incarichi dirigenziali: clausola di salvaguardia

L'incarico dirigenziale è di norma di un minimo di tre anni fatto salvo la scadenza elettorale dell'amministrazione. Nel caso di affidamento ad un dirigente di un nuovo incarico, al quale sia connessa una retribuzione di posizione diversa di quella del precedente incarico, intervenuto in via anticipata rispetto alla naturale scadenza rispetto dell'incarico già affidato le parti convengono nell'attribuire al dirigente la seguente retribuzione di posizione: a) per i primi sei mesi la retribuzione precedentemente percepita; b) per i successivi mesi oltre alla specifica retribuzione il 50% della differenza tra retribuzione precedentemente goduta e quella nuova

- demandare al dirigente del Settore Personale il compimento degli atti connessi e consequenziali, compresa la notifica del presente provvedimento alle OO.SS.

Con separata votazione unanime e palese

LA GIUNTA PROVINCIALE

dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D.Lgs. 267/2000.