



**PROVINCIA DI
BARLETTA – ANDRIA – TRANI**

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

**VERBALE DI RETTIFICA E INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE
RISORSE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, PERSONALE NON DIRIGENTE,
ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

Premesso che:

- in data 22.05.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica 2011;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 64 del 12.06.2012, 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;
- la Giunta Provinciale, con propria Deliberazione n. 42 del 29.06.2012, ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo decentrato integrativo 2011;
- in data 05.07.2012 è stato sottoscritto in via definitiva l'Accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2011.

Rilevato che, per mero errore materiale, nella predetta seduta, all'art. 19 dell'Accordo in parola, **rubricato** "Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e modalità di ripartizione delle risorse (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 e art. 37 CCNL 22.01.2004)", **non veniva riportato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con D.G.P. n. 205 del 31.12.2010, in vigore dall'anno 2011; pertanto, preso atto di ciò, il nuovo art. 19 del citato Accordo risulta essere integralmente riscritto, come di seguito indicato:**

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.

Cassa
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

19.1: Iter Procedurale

La quantificazione dell'incentivo di produttività avverrà a step, secondo i passaggi sottospicificati:

- Si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2011;
- Si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria:

Tabella 1 : indice categoriale

Posizione economica	Peso posizione
A	100,00
B1	105,70
B3	111,74
C	119,24
D1	129,74
D3	149,18

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

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

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

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

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

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 2011 € 136.627,99

Il Dirigente del Settore Personale provvederà, sulla base dei punteggi conseguiti, a stilare apposita graduatoria di merito, secondo quanto sancito dall'art. 20 del Regolamento sul Sistema di valutazione.

Le predette operazioni dovranno essere riferite anche al personale assunto durante l'anno o che nel corso dell'anno cambi settore/valutatore per effetto di mobilità, cambio di categoria, ecc.

In caso di mobilità esterna, il dipendente² sarà valutato dal dirigente responsabile, alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente. In caso di mobilità interna, il dipendente sarà valutato dai dirigenti responsabili dei Settori presso cui ha prestato servizio, in considerazione delle azioni assegnategli nel Piano della Performance (PdP) e dei comportamenti posti in essere.

¹ Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione. I giustificativi considerati per il calcolo della presenza in servizio saranno esclusivamente i seguenti: a) Servizio; b) corsi e convegni; c) trasferta; d) ferie e festività soppresse; e) congedo maternità compresa eventuale interdizione anticipata; f) permessi per tutto; 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.

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

[Handwritten signatures and initials]

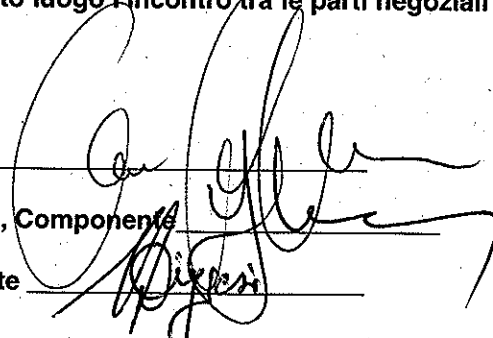
In data 05/02/2013 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

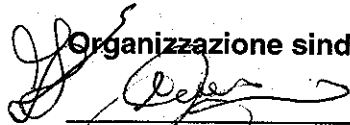
dott.ssa MARIA DE FILIPPO, Segretario Generale, Presidente

dott. YANKO TEDESCHI, Dirigente Settore Finanziario e Tributi, Componente

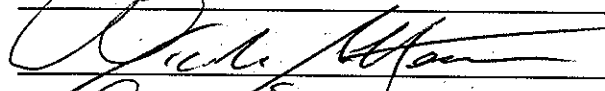
dott. NICOLA DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente



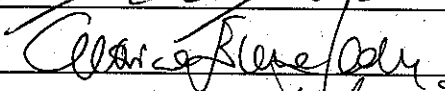
Organizzazione sindacali territoriali e la R.S.U., nelle persone di:



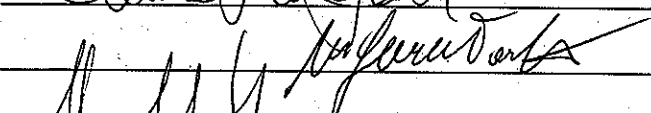
CGIL FP



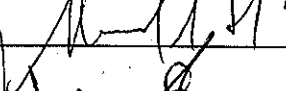
CISL FP



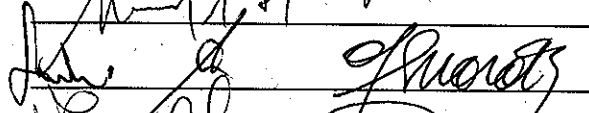
UIL FPL



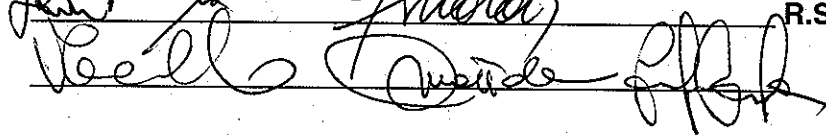
CSA-USPPI-CUSPEL



DICCAP



R.S.U.



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la rettifica e integrazione all'Accordo decentrato integrativo, personale non dirigente, della Provincia Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2011.