

**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 DIRIGENTE, ANNUALITA' ECONOMICA 2011

Premesso che:

- in data 18.03.2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativamente all'annualità economica anno 2011;
- il Collegio dei Revisori, con parere n. 10 del 10.04.2013, 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. 18 del 02.05.2013 ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo.

In data 10.05.2013 nella sede istituzionale dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone di:

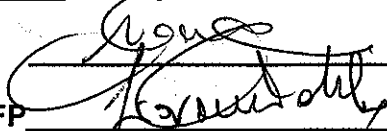
dott.ssa Maria DE FILIPPO, Segretario Generale, Presidente

dott. Nicola DIGIESI, Dirigente Settore Personale, Componente

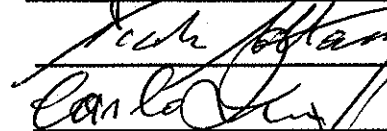
dott. Yanko TEDESCHI, Dirigente Settore Fin. e Tributi, Componente

Delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di:

Luigi MARZANO - CGIL FP



Giovanni D'ALESSANDRO - CISL FP



Nicola ALTAMURA - CISL FP




Carlo QUACQUARELLI - UIL FPL



Maria Enza LEONE - UIL FPL



Michele BINETTI - CSA ~~CGIA~~



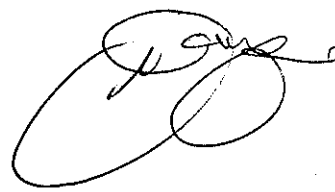
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Accordo decentrato integrativo, personale dirigente della Provincia Barletta-Andria-Trani, per l'annualità economica 2011.

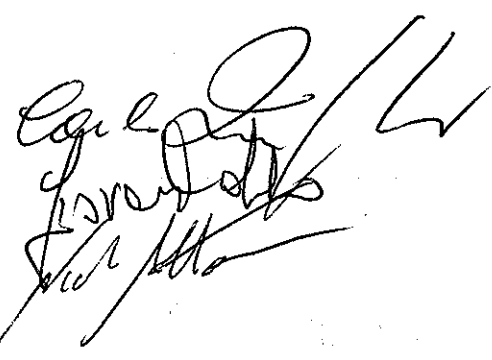
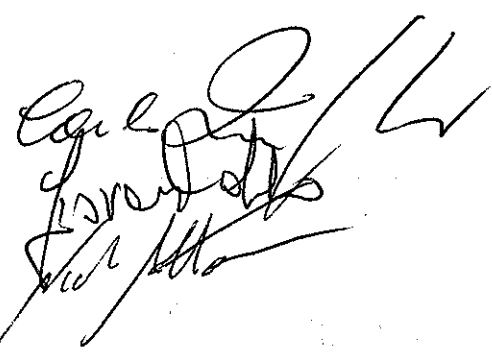
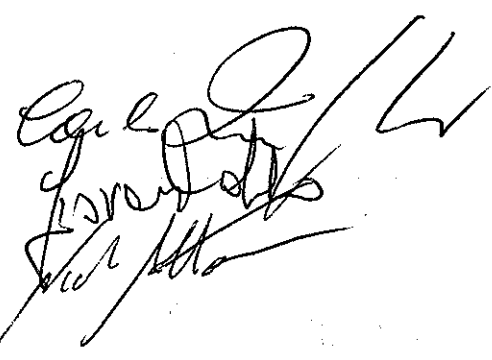
0,512

Provincia Barletta Andria Trani

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza

Anno 2011

 CGILFP

UIL FPL 
CISL FP 


CISL



INDICE

TITOLO I – Ambito di applicazione e validità

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Tempi modalità e procedura di verifica del CCDI

TITOLO II – Relazioni sindacali

Art. 3 Relazioni sindacali e principi generali

Art. 4 Procedure di conciliazione

Art. 5 Divieto di deroghe peggiorative e sanzioni

Art. 6 Regolazione unilaterale

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

Art. 7 Modalità di effettuazione dello sciopero

Art. 8 Servizi essenziali dell'Ente

Art. 9 Posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero

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

Art. 10 Formazione ed aggiornamento dei Dirigenti

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

TITOLO V – Pari opportunità – fenomeno del Mobbing (art. 11 del CCNL 2002-2005)

Art. 12 Pari opportunità - Azioni positive

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

Art. 13 Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/08

Art. 14 Azioni positive

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

Art. 15 Distribuzione delle risorse finanziarie

Art. 16 Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 17 Determinazione della retribuzione di posizione

Art. 18 Determinazione della retribuzione di risultato

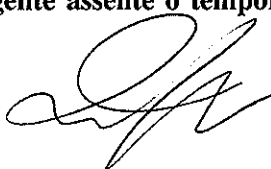
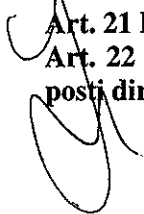
Art. 19 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e costituzione del Fondo

Art. 20 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL DEL 23.12. 1999

TITOLO VII – Incarichi dirigenziali

Art. 21 Incarichi dirigenziali

Art. 22 Temporanea sostituzione del Dirigente assente o temporanea copertura di vacanze di posti dirigenziali



Art. 23 Disciplina in presenza di processi di riorganizzazione, degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico per cui sia prevista una retribuzione di posizione di livello inferiore

TITOLO IX – Disposizioni particolari

Art. 24 Copertura assicurativa

Art. 25 Disciplina del part-time

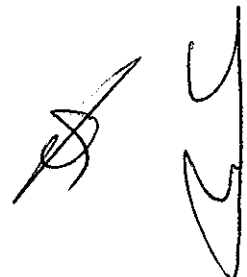

Art. 26 Onnicomprensività del trattamento economico

TITOLO X – Disciplina della risoluzione consensuale

Art. 27 Proposta di risoluzione consensuale

TITOLO XI – Disciplina finale e transitoria

Art. 28 Norme finali e di rinvio



TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITA'

Art. 1 Campo di applicazione

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Relazioni sindacali e principi generali

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

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

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

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

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

Art. 4 Procedure di conciliazione

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

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

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

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

Art. 5 Divieto di deroghe peggiorative e sanzioni

I contratti siglati tra le parti non possono contenere nessuna deroga peggiorativa rispetto alle normative legislative e contrattuali vigenti (art. 2077 c.c.).

In caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le relative clausole dei contratti siglati tra le parti sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, co. 2, del codice civile.

Art. 6 Regolazione unilaterale

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

TITOLO III

NORME DI GARANZIA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 7 Modalità di effettuazione dello sciopero

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

Nel preavviso devono essere indicati:

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

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

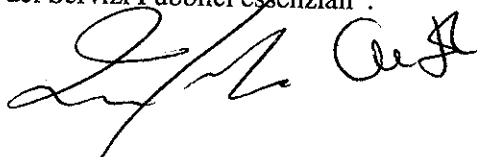
Nel caso di sciopero che coinvolga tutti i lavoratori del comparto, compresi i dirigenti, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali devono essere garantite le prestazioni minime essenziali svolte dal personale. Per garantire l'effettività e la continuità di tali prestazioni indispensabili sono esonerate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

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

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

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

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



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

Art. 8 Servizi essenziali dell'Ente

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

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

Art. 9 Posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero

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

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

TITOLO IV

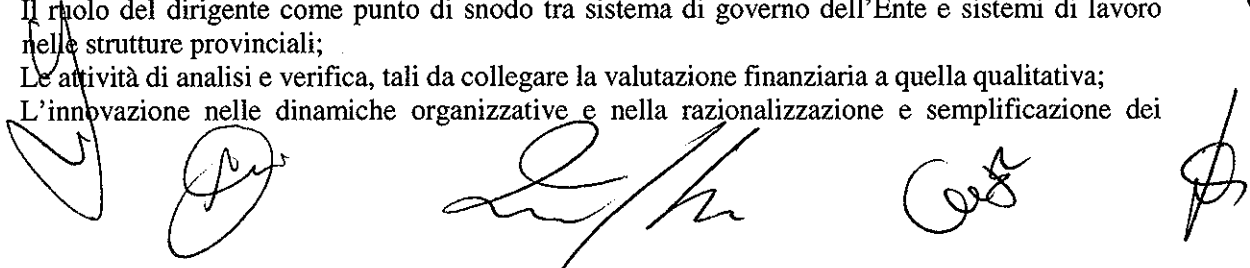
CRITERI GENERALI PER L'ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

Art. 10 Formazione ed aggiornamento dei Dirigenti

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

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

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



processi.

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

Le parti concordano annualmente, entro il primo trimestre dell'anno, le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i Dirigenti, compatibilmente con le esigenze di bilancio.

La programmazione annuale è definita dal "Piano Annuale di Formazione del Personale Dirigenziale", approvato ogni anno dalla Giunta entro il 31 marzo, su proposta del Segretario Generale, in armonia con le linee di indirizzo generali definite negli atti programmatori dell'Ente.

Annualmente le parti concordano la quantificazione del monte ore da destinare – tenendo conto delle esigenze organizzative – ai congedi retribuiti e non per la formazione e l'autoformazione dei dirigenti, in applicazione dell'art. 6, L. n. 53/2000.

Il Piano dovrà, in particolare:

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

Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate con le organizzazioni sindacali per eventuali modifiche o integrazioni. Nelle more della definizione del piano di formazione, il Dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Nella definizione dei punti precedenti rientrano le spese per tutte le azioni di qualificazione professionale della Dirigenza ed anche per l'acquisizione della strumentazione necessaria (informatica, multimediale, pacchetti informativi ecc. ecc.)

TITOLO V

PARI OPPORTUNITA'

Art. 12 Pari opportunità – fenomeno del Mobbing (art. 11 del CCNL 2002-2005)

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

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

La Provincia, con deliberazione di Giunta n. 56 del 29/06/2011, ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni**, nonché ha recepito formalmente le raccomandazioni e risoluzioni dell'Unione Europea per la prevenzione delle molestie sessuali che, secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha sostituito, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Essa si impegna a favorirne l'operatività, garantendo gli strumenti idonei al suo funzionamento. In attuazione dei principi di cui alla Legge n. 125/1991, l'Amministrazione provinciale indirizza il proprio operato nei rapporti con la dirigenza con l'intento di:

- eliminare le disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione ed aggiornamento professionale;
- garantire la partecipazione dei/delle dirigenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza e possibilità di partecipazione ai corsi di formazione dei medesimi anche ai/delle dirigenti che fruiscono della normativa in materia di congedi parentali;
- evitare ed in alcuni casi superare modalità organizzative che si presentano pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;

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

TITOLO VI

IGIENE AMBIENTE SICUREZZA E PREVENZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 13 Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/08 e s.m.i.

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

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

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

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

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

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

Art. 14 Azioni positive

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

- Miglioramenti dei luoghi di lavoro

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

- Formazione del personale
- Sorveglianza sanitaria dei dipendenti

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

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

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

TITOLO VII

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

Art. 15 Distribuzione delle risorse finanziarie

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

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

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

Art. 16 Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza, per l'anno 2011, ammonta a complessivi **Euro 785.428,80**, così come confermato dal D.L. n. 78/2010.

Art. 17 Determinazione della retribuzione di posizione

Le parti concordano che le risorse costituenti il Fondo, sono destinate alla retribuzione di posizione nella quota percentuale pari al 70% (settanta%) e, dunque, ammontanti ad **Euro 604.176,00**.

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

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

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

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

La valutazione finale complessiva, espressa in centesimi, determinerà la suddivisione delle posizioni

dirigenziali in classi e l'attribuzione delle retribuzioni correlate secondo la seguente tabella:

Classe A: € 43.011,00

Classe B: € 41.011,00

Classe C: € 38.011,00

Classe D: € 37.011,00

Classe E: € 32.011,00

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

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

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

Art. 18 Determinazione della retribuzione di risultato

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

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

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance Dirigenti approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 205 del 31.12.2010.

Per ciascun settore, l'importo a base di calcolo della retribuzione di risultato, da erogarsi previa valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è quantificato nella misura del 30% della retribuzione di posizione di Settore percepita nell'anno di riferimento. Su tale importo base, la retribuzione di risultato sarà calcolata in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, così come certificato dall'OIV.

Art. 19 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4, e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e costituzione del fondo

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

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

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

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

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

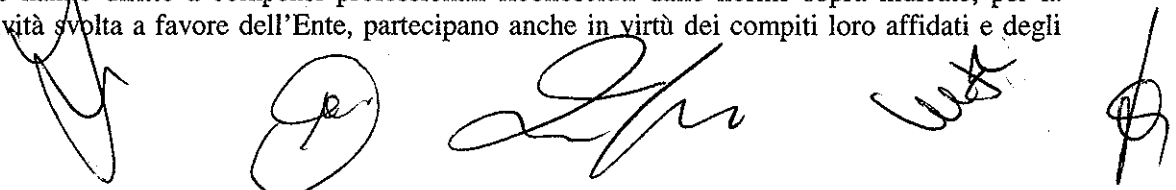
La misura degli incrementi di cui ai commi precedenti sarà definita annualmente d'intesa tra le parti.

Art. 20 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL del 23.12.1999

Per l'anno 2011, le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 (già art. 18 della L. 109/94, incentivazione delle attività di progettazione e di pianificazione) e i compensi professionali legali, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23.12.1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

In particolare, gli atti di pianificazione (aggiuntivamente) premiabili sono solo quelli legati alla realizzazione di opere pubbliche (ad esempio, le varianti urbanistiche necessarie alla localizzazione di un'opera) e non il PRG e le varianti "in quanto tali".

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli



incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale, alla retribuzione di risultato. Le risorse derivanti dall'applicazione di quanto sopra incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.

Al fine di perequare gli incentivi percepiti da alcuni dirigenti a vario titolo, la retribuzione di risultato spettante al personale dirigente destinatario dei suddetti incentivi/compensi professionali ex D.Lgs. n. 163/2006 o attribuiti sulla base di specifiche previsioni legislative, è ridotta in misura pari al 20% dell'ammontare percepito nell'anno a titolo di incentivi/compensi professionali di cui sopra.

TITOLO VIII

INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 21 Affidamento degli incarichi dirigenziali

Il conferimento degli incarichi avviene secondo i criteri fissati dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Comparto nonché dall'art. 19, co. 6 ter, del D.Lgs. 165/01, introdotto dall'art. 40, co. 1, lett. f, del D.Lgs. n. 150/09.

Il Presidente, sentito il Segretario Generale, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Amministrazione.

I posti assegnabili ai Dirigenti con contratto a tempo determinato non possono superare il 10% della totale dotazione organica della dirigenza purché l'Ente risulti collocato nella classe di virtuosità di cui all'art. 20, comma 3, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

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

Art. 22 Temporanea sostituzione del Dirigente assente o temporanea copertura di vacanze di posti dirigenziali

Le parti convengono che, in situazioni oggettivamente eccezionali, qualora un Dirigente sia incaricato temporaneamente delle funzioni dirigenziali di una posizione vacante o scoperta per assenza di lunga durata del titolare, oltre quelle relative all'incarico originario, sia adeguatamente valorizzato il relativo impegno; pertanto, nel caso di incarico di supplenza superiore a 30 giorni di una posizione dirigenziale vacante o temporaneamente scoperta, **al Dirigente incaricato viene valorizzata la retribuzione di risultato, in modo da tenere conto anche delle responsabilità connesse all'espletamento degli incarichi ad interim (così come previsto dall'All_42 e All_72 Orientamenti Applicativi dell'ARAN) assegnando la retribuzione di risultato inerente la posizione dirigenziale ad interim ed in proporzione al periodo di interim e alla % di raggiungimento degli obiettivi.**

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

Art. 23 Disciplina, in presenza di processi di riorganizzazione, degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico per cui sia prevista una retribuzione di posizione di livello inferiore

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

TITOLO IX

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 24 Copertura assicurativa

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

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

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

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

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

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

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

Art. 25 Disciplina del part-time

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

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

Art. 26 Onnicomprensività del trattamento economico

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

Rientrano, pertanto, tra le attività sopra indicate tutte le funzioni e di compiti attribuiti ai Dirigenti nonché qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione di appartenenza e quindi anche la partecipazione a commissioni di concorso, gare o simili nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei compiti d'ufficio della posizione dirigenziale occupata.

Nel caso in cui i compensi siano riversati all'Amministrazione o da questa direttamente percepiti, faranno capo alla Provincia tutte le spese, incluse quelle di tutela legale derivanti - anche in periodo successivo - al Dirigente in relazione all'incarico svolto.

Resta, in ogni caso, salva la deroga al principio di onnicomprensione del trattamento economico, di cui all'art. 25 del CCNL 22.02.2006.



TITOLO X

DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Art. 27 Proposta di risoluzione consensuale

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

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

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

La risoluzione consensuale, ai sensi del terzo comma dell'art. 17, del CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 15 del CCNL 22.02.2006, può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi ed istituzionali dell'Ente, in presenza dell'evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione.

Il Segretario Generale dell'Ente procede alla trattativa per concordare con il Dirigente interessato i termini e le condizioni per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

TITOLO XI

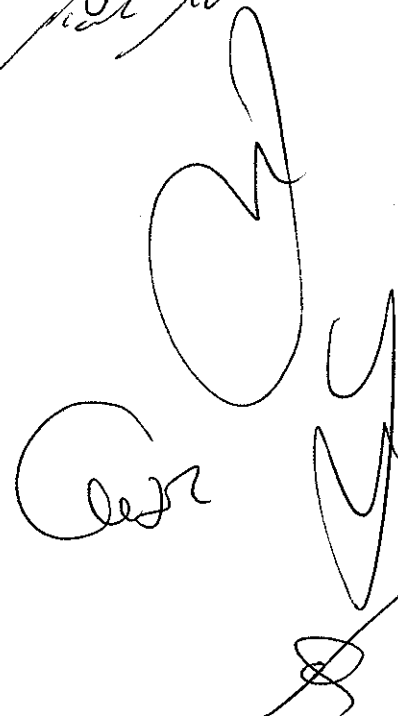
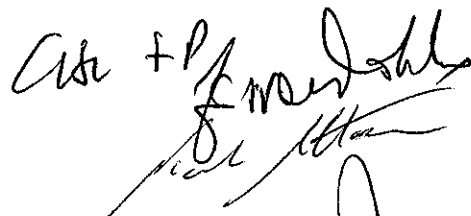
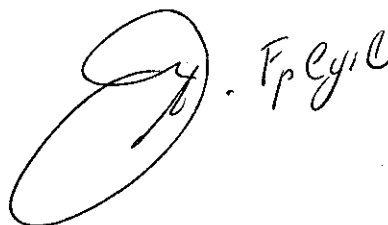
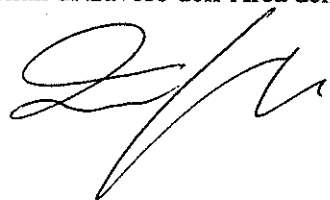
DISCIPLINA FINALE E TRANSITORIA

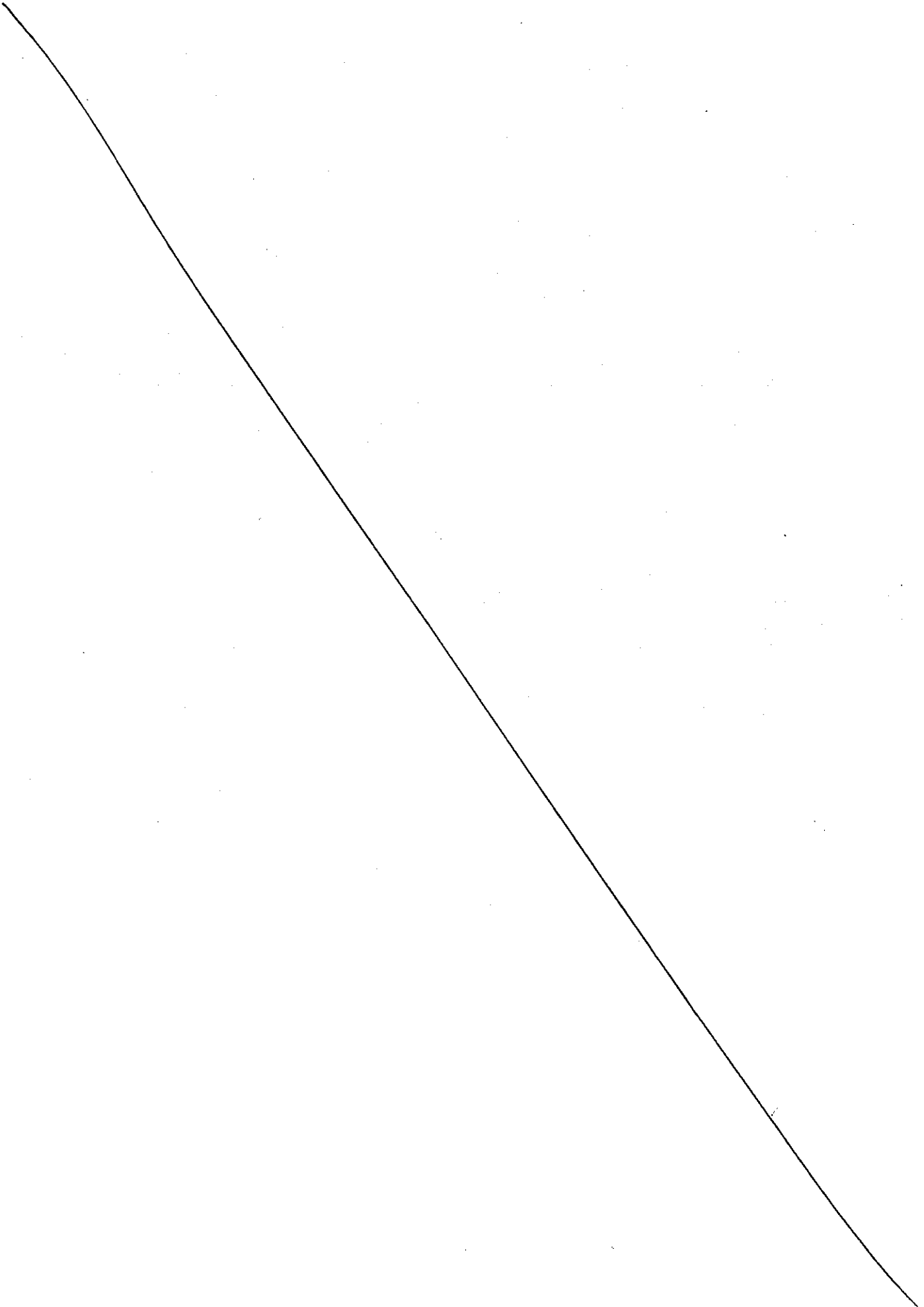
Art. 28 Norme finali e di rinvio

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I.

L'Amministrazione si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.D.I., si richiamano i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali.







PROVINCIA DI BARLETTA ANDRIA TRANI

COLLEGIO DEI REVISORI

VERBALE n. 10 del 10.04.2013

Il giorno 10 del mese di aprile 2013 alle ore 10.00 presso la sede della Provincia di Barletta Andria Trani si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone del Sigg.ri dott. Vincenzo Madaro ^{Madaro} Presidente, dott. Raffaele Angiuli e dott.ssa Sabrina Valentino, sindaci effettivi. E' presente il dirigente del Settore Personale, dott. Nicola Digiesi.

Il Collegio, validamente costituito, si riunisce oggi al fine del rilascio del parere in merito alla preintesa ed ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro del personale dirigente relativo all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2011.

PREMESSO

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

ESAMINATE

- la Determinazione Dirigenziale n. 249 del 02/11/2011 relativa alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2011;
- la pre-intesa ed ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente della Provincia di Barletta-Andria-Trani, relativa all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2011, stipulata tra l'amministrazione e le rappresentanze sindacali in data 18/03/2013;
- le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, di controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente, predisposte dal Dirigente del Settore Personale, dott. Nicola Digiesi e dal Dirigente del Settore Finanziario e Tributi, dott. Yanko Tedeschi.

VERIFICATO

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

- ✓ che il fondo delle risorse decentrate destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2011, costituito con determinazione dirigenziale n. 249 del 02/11/2011, ammonta ad € 785.428,80;

l *to*

- ✓ che il riconoscimento della retribuzione di risultato verrà effettuato, per l'anno 2011, sulla scorta della valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), già effettuata così come dichiarato dal dott. Nicola Digiesi, nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione in godimento e in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. Questa Amministrazione ha già approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance, con Deliberazione di G.P. n. 161 del 12/10/2010 e n. 205 del 31/12/2010.

VERIFICATO

Inoltre:

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

ESPRIME

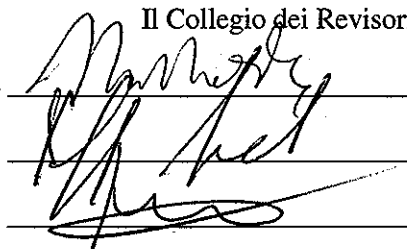
parere favorevole alla definizione del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigente relativo all'utilizzo del fondo per il finanziamento della retribuzione e di risultato per l'anno 2011.

Il Collegio dei Revisori

Il Presidente

Componente

Componente

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is the largest and most prominent, followed by two smaller ones. The lines are positioned to the right of the text labels 'Il Presidente', 'Componente', and 'Componente'.

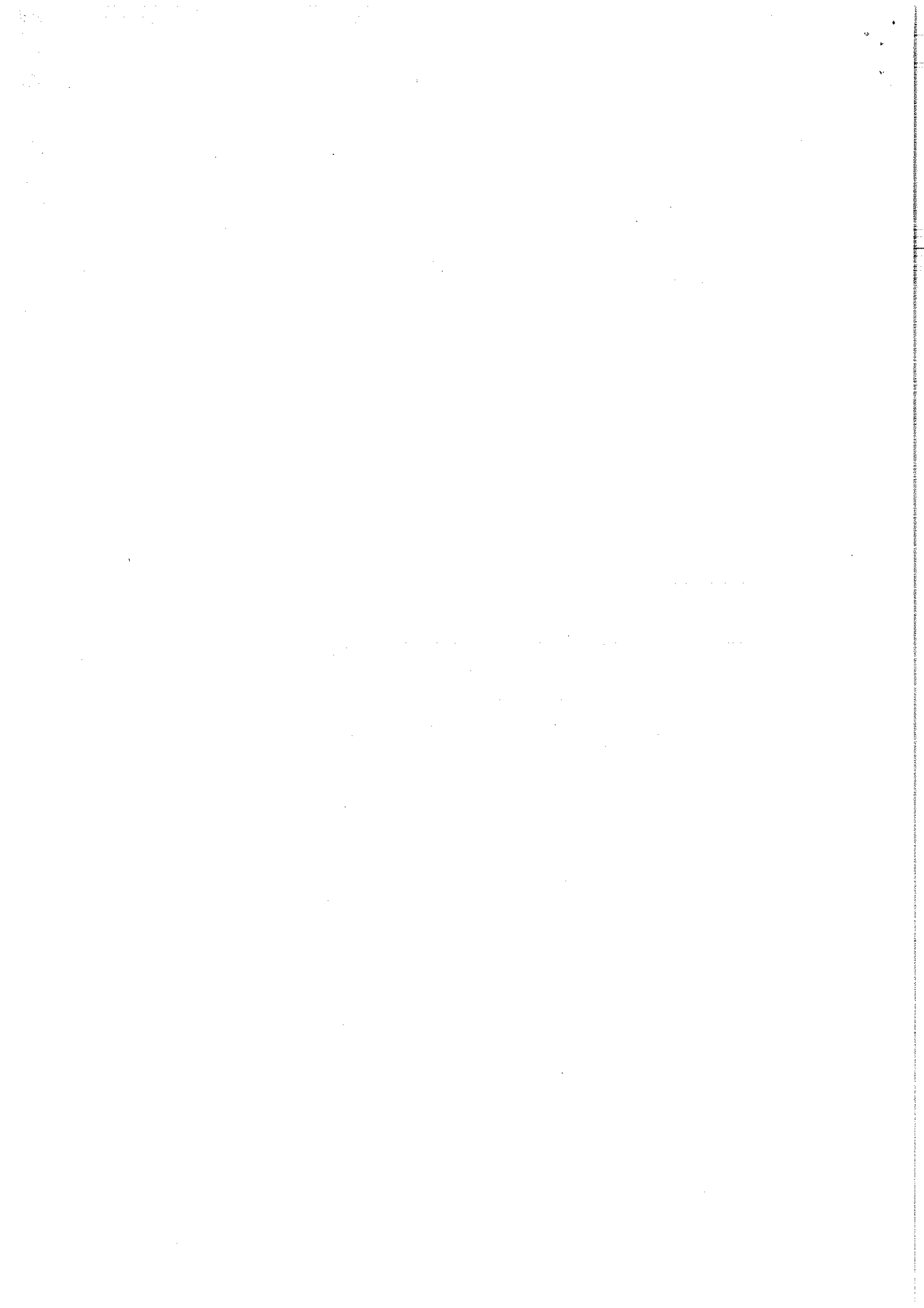


PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

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

PERSONALE DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2011



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011.

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 della Retribuzione di Posizione e della Retribuzione di Risultato, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali - Area Dirigenza, è stato quantificato con determinazione dirigenziale n. 249 del 02/11/2011, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo Euro
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' - anno 2011	
Risorse stabili (Fondo Unico)	785.428,00
Risorse variabili	0,00
Totale	785.428,00
Compensi FUORI BLOCCO ex art. 9 comma 2 bis, DL. n. 78/2010 - deliberazione della Corte dei Conti - Sezioni Riunite n. 51/2011	25.798,58

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

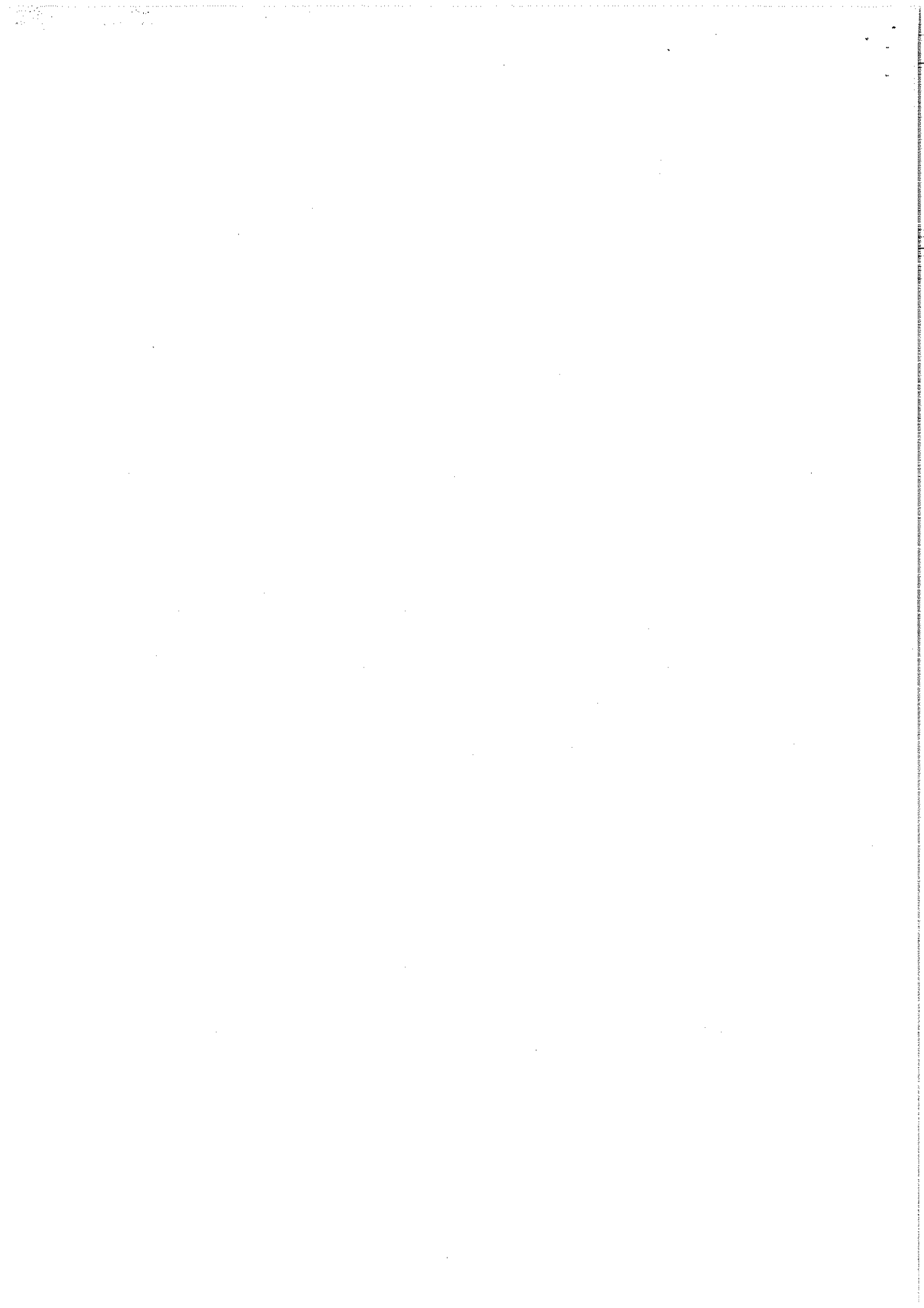
Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2011 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in **€ 785.428,00**.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Il Fondo tiene conto del seguente incremento:

Descrizione	Importo
art. 5 del CCNL 03/08/2010	611,00



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 ci sono somme non regolate dal presente contratto.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione	604.176,00
Retribuzione di Risultato	181.252,80
Altro	0,00
Compensi fuori blocco	25.798,58

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	0,00
Somme regolate dal contratto	785.428,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	785.428,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

- a) 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 € 785.428,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione e di risultato), ammontano a € 785.428,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La retribuzione di risultato sono erogati in base al CCNL ed è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.
- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali). Non applicabile all'area Dirigenza.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2010	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	785.428,00	785.428,00	0,00
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00
Totale	785.428,00	785.428,00	0,00
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge FUORI BLOCCO ex art. 9 comma 2 bis, DL: n. 78/2010 - deliberazione della Corte dei Conti - Sezioni Riunite n. 51/2011		25.798,58	

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato sono imputate ai seguenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione 2011, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di Retribuzione di Posizione e di Risultato è costante:

- Cap. 307.00 int. 1.01.02.01 "Retribuzione di Posizione e di Risultato Dirigenti";
- Cap. 308.00 int. 1.01.02.01 "Contributi INPDAP e INAIL su Retribuzione di Posizione e di Risultato Dirigenti", per oneri riflessi;
- Cap. 473 int. 1.01.02.07 "IRAP su indennità di posizione e risultato dirigenti", per IRAP;

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 tenuto conto anche del 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".

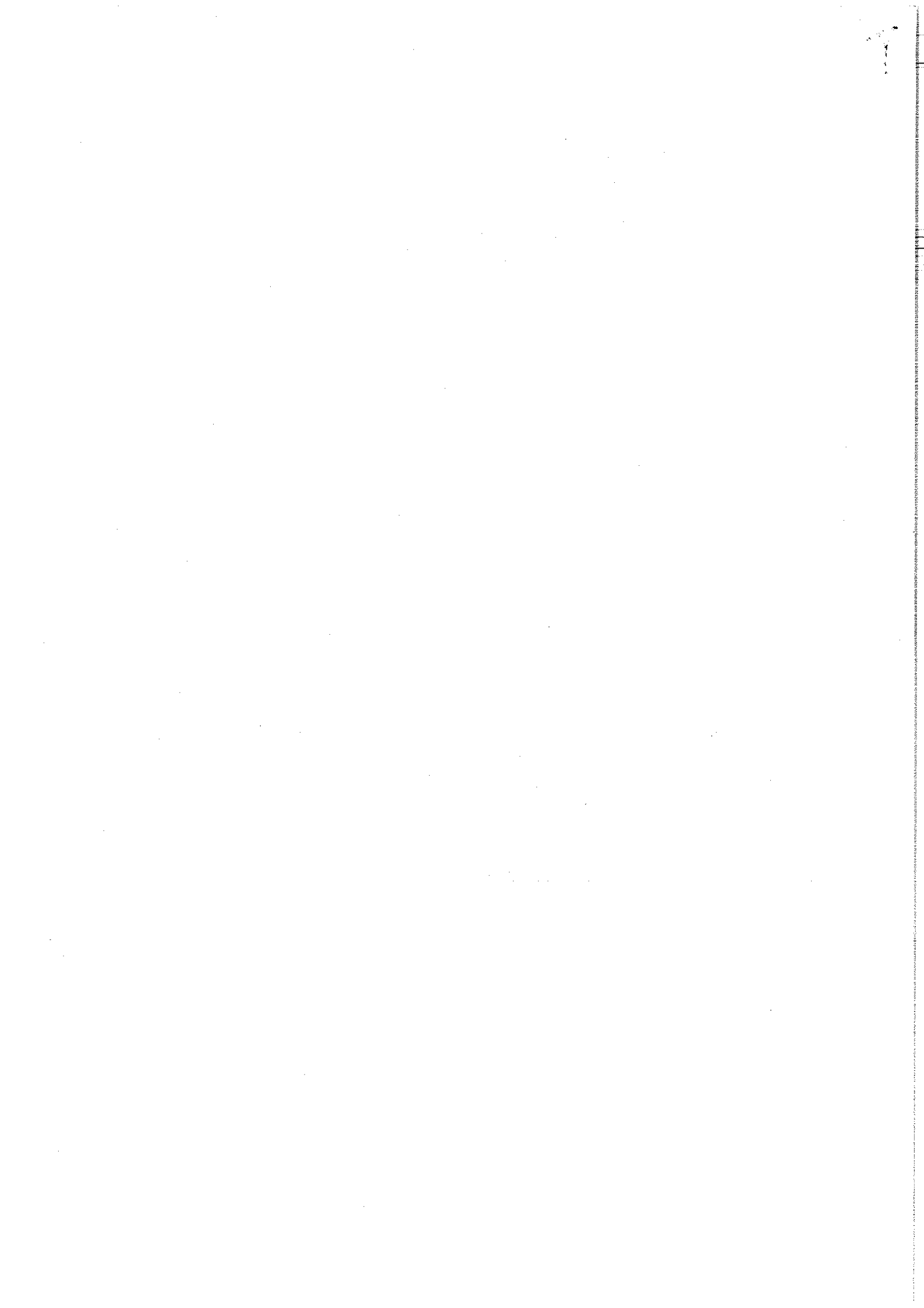
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 249 del 02/11/2011, trova copertura negli stanziamenti previsti nel Bilancio di Previsione 2012 e precisamente ai:

- Cap. 307.00 int. 1.01.02.01 "Retribuzione di Posizione e di Risultato Dirigenti";
- Cap. 308.00 int. 1.01.02.01 "Contributi INPDAP e INAIL su Retribuzione di Posizione e di Risultato Dirigenti", per oneri riflessi;
- Cap. 473 int. 1.01.02.07 "IRAP su indennità di posizione e risultato dirigenti", per IRAP;

Il Dirigente del Settore Personale
dott. Nicola DIGIESI

Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. Yanko TEDESCHI



30/09/2011, avente ad oggetto "Approvazione Piano delle Performance 2011-2013: Piano dettagliato degli obiettivi/Piano esecutivo di Gestione su base triennale" e s.m.i. e tenuto conto della Deliberazione di Giunta Provinciale n. 120 del 28/12/2012, avente ad oggetto "Indirizzi e direttive per la contrattazione collettiva decentrata e integrativa del personale dirigente - anno 2011".

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

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

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

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

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

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

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

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

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL del 23.12.1999

Per l'anno 2011, le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 (già art. 18 della L. 109/94, incentivazione delle attività di progettazione e di pianificazione) e i compensi professionali legali, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23.12.1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

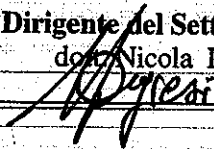
In particolare, gli atti di pianificazione (aggiuntivamente) premiabili sono solo quelli legati alla realizzazione di opere pubbliche (ad esempio, le varianti urbanistiche necessarie alla localizzazione di un'opera) e non il PRG e le varianti "in quanto tali".

I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale, alla retribuzione di risultato.

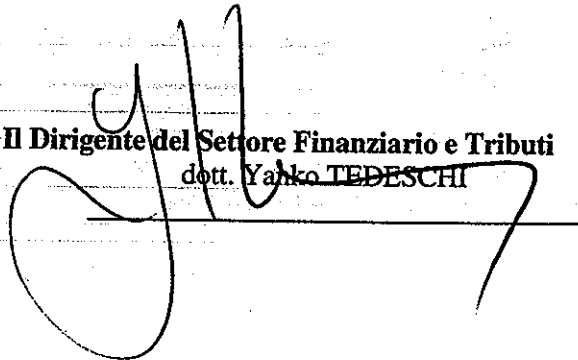
Le risorse derivanti dall'applicazione di quanto sopra incrementano il fondo e sono destinate come risultato aggiuntivo agli aventi titolo.

I suddetti compensi sono FUORI BLOCCO (Corte Conti Sezioni Riunite deliberazione n. 51/2011).

Il Dirigente del Settore Personale
dott. Nicola DIGIESI



Il Dirigente del Settore Finanziario e Tributi
dott. Yanko TEDESCHI



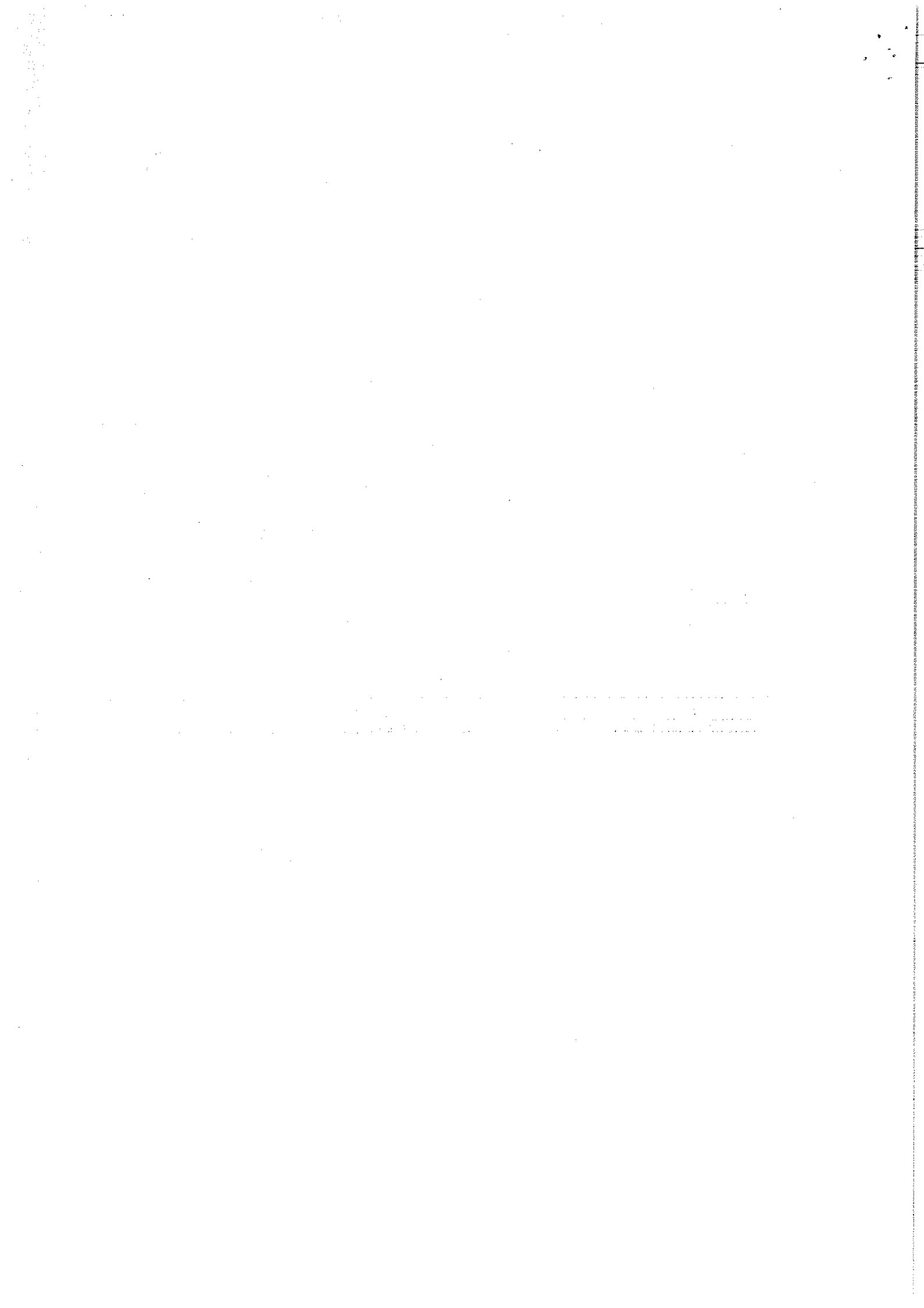


PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

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

PERSONALE DIRIGENTE

ANNUALITÀ ECONOMICA 2011



PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Modulo I - 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 18/03/2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2011	
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.</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL.</p>	
Soggetti destinatari	Personale area dirigenziale	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2011; b) Relazioni sindacali c) Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali d) Criteri Generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti e) Pari opportunità – fenomeno del Mobbing (art. 11 del CCNL 2002-2005) f) Igiene ambiente sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro g) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato h) Incarichi dirigenziali i) 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____
	Allegazione della 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 11 Titoli e 28 articoli, come di seguito indicati:

TITOLO I – Ambito di applicazione e validità

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Tempi modalità e procedura di verifica del CCDI

TITOLO II – Relazioni sindacali

Art. 3 Relazioni sindacali e principi generali

Art. 4 Procedure di conciliazione

Art. 5 Divieto di deroghe peggiorative e sanzioni

Art. 6 Regolazione unilaterale

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

Art. 7 Modalità di effettuazione dello sciopero

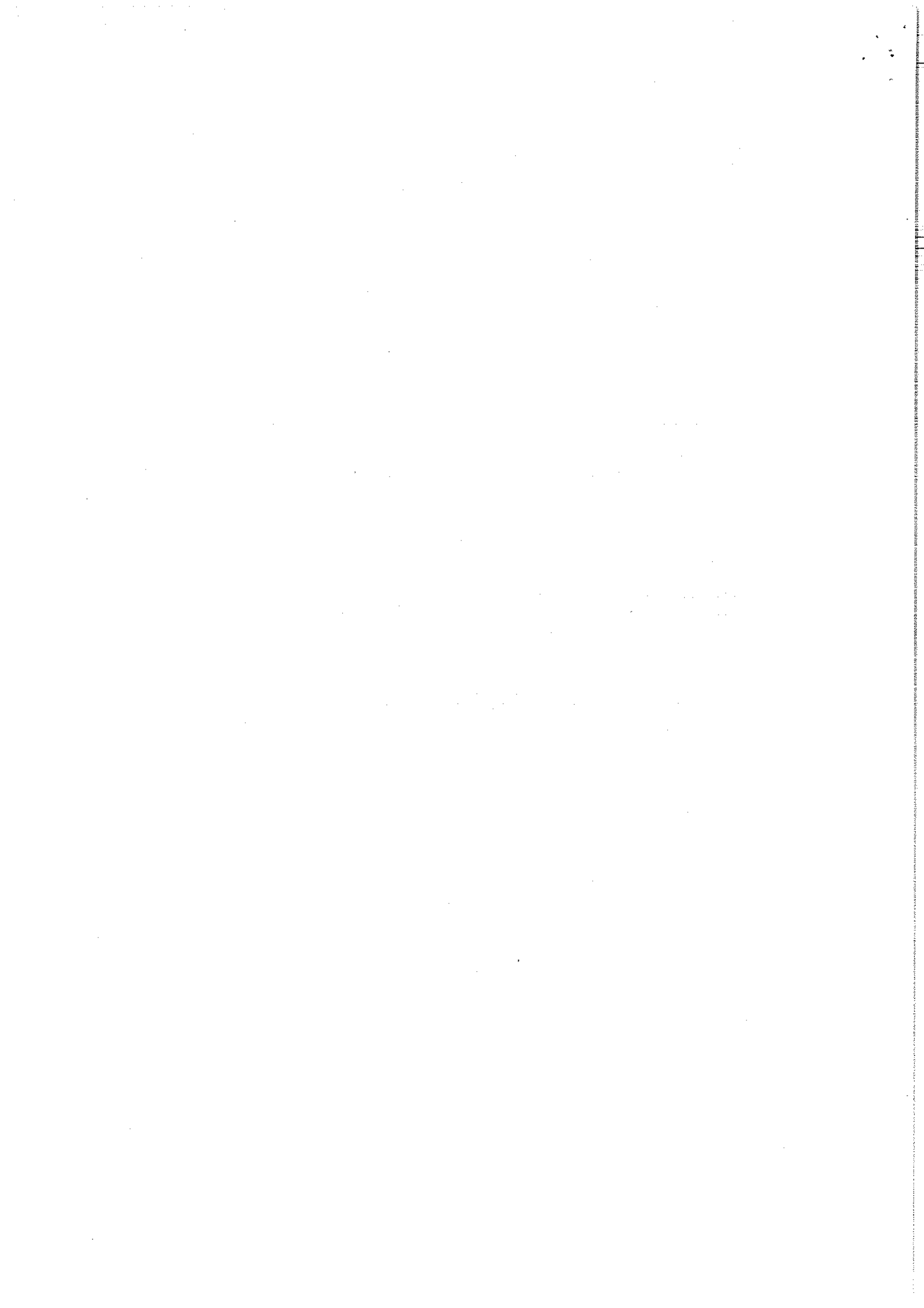
Art. 8 Servizi essenziali dell'Ente

Art. 9 Posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero

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

Art. 10 Formazione ed aggiornamento dei Dirigenti

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



TITOLO V – Pari opportunità – fenomeno del Mobbing (art. 11 del CCNL 2002-2005)

Art. 12 Pari opportunità - Azioni positive

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

Art. 13 Criteri generali sui tempi e le modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/08

Art. 14 Azioni positive

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

Art. 15 Distribuzione delle risorse finanziarie

Art. 16 Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 17 Determinazione della retribuzione di posizione

Art. 18 Determinazione della retribuzione di risultato

Art. 19 Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e costituzione del Fondo

Art. 20 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 26, lett. e) del CCNL DEL 23.12. 1999

TITOLO VIII – Incarichi dirigenziali

Art. 21 Incarichi dirigenziali

Art. 22 Temporanea sostituzione del Dirigente assente o temporanea copertura di vacanze di posti dirigenziali

Art. 23 Disciplina in presenza di processi di riorganizzazione, degli effetti economici derivanti dal conferimento di nuovo incarico per cui sia prevista una retribuzione di posizione di livello inferiore

TITOLO IX – Disposizioni particolari

Art. 24 Copertura assicurativa

Art. 25 Disciplina del part-time

Art. 26 Onnicomprensività del trattamento economico

TITOLO X – Disciplina della risoluzione consensuale

Art. 27 Proposta di risoluzione consensuale

TITOLO XI – Disciplina finale e transitoria

Art. 28 Norme finali e di rinvio

B) Quadro di sintesi delle modalità di finanziamento e utilizzo delle risorse

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza, per l'anno 2011, ammonta a complessivi Euro 785.428,80, così come confermato dal D.L. n. 78/2010.

Le risorse vengono utilizzate per finanziare:

- 1) **La Retribuzione di Posizione per Euro 604.176,00**

Determinazione della retribuzione di posizione - Art. 17 CCDI 2011

Le parti concordano che le risorse costituenti il Fondo, sono destinate alla retribuzione di posizione nella quota percentuale pari al 70% (settanta%) e, dunque, ammontanti ad Euro **604.176,00**.

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente è corrisposta sulla base del "Sistema di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali" approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 164 del 25.10.2010,



sulla base della metodologia definita dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance. I criteri generali posti a fondamento del suindicato sistema di graduazione, sono i seguenti:

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

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

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

Classe A: € 43.011,00

Classe B: € 41.011,00

Classe C: € 38.011,00

Classe D: € 37.011,00

Classe E: € 32.011,00

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

Nel caso di adozione di provvedimenti riorganizzativi e di nuova graduazione delle posizioni dirigenziali gli importi delle fasce previsti al comma precedente potranno essere rideterminati. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato.

2) La Retribuzione di Risultato

Determinazione della retribuzione di risultato - Art. 18 CCDI 2011

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

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

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance Dirigenti approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 205 del 31.12.2010.

Per ciascun settore, l'importo a base di calcolo della retribuzione di risultato, da erogarsi previa valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è quantificato nella misura del 30% della retribuzione di posizione di Settore percepita nell'anno di riferimento. Su tale importo base, la retribuzione di risultato sarà calcolata in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, così come certificato dall'OIV.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto determina effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI 2010, sostituendolo.

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 area dirigenziale 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:

Per l'area Dirigenza non è applicabile l'istituto delle progressioni economiche.

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

La sottoscrizione del contratto è finalizzato al pagamento della retribuzione di risultato legata al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi 2011, adottato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 99 del

