

**ACCORDO ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE
DECENTRATE del personale dipendente non dirigente della
Provincia di Taranto - ANNO 2011 -**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi dell' Accordo ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE del personale dipendente della Provincia di Taranto - ANNO 2011 - (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di Accordo) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n.76 del 14 giugno 2012, con la quale la Giunta Provinciale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno diciotto giugno 2012 alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.. Roberto CARUCCI

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

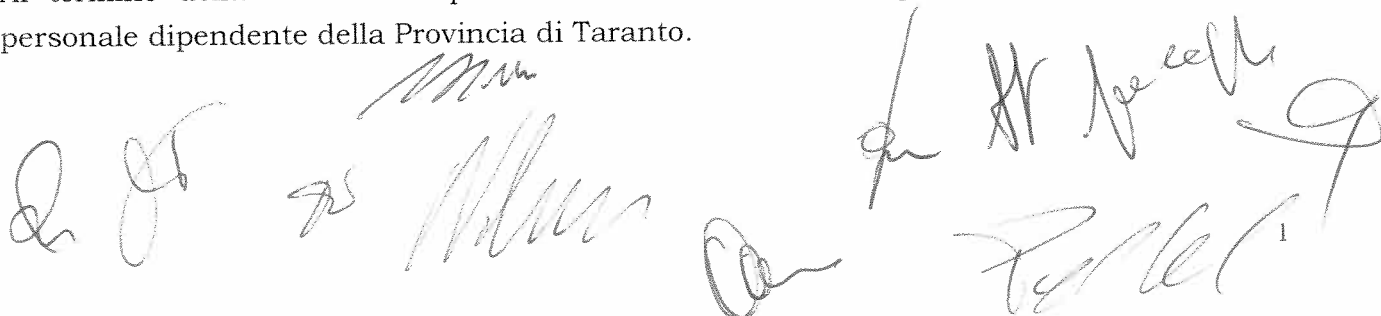
CISL - MURRI DIEGO ; DILCCAP - COMPONENTE DIRETTIVO PROV. LE MARZOLLA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

DUEGRATA, ANTONANTE, CARUCCI, CASSANO, CHIARELLI, CONVERTINO, GRECO,

CAFORNARA, PALMISANO, PETROSINO, TRISTANI

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo annuale del personale dipendente della Provincia di Taranto.



Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 1

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con determinazione del Dirigente del Settore personale n. 148 del 29 dicembre 2011, rettificata con la Determinazione Dirigenziale n. 74 del 5 giugno 2012, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, operato dall'Amministrazione.
3. Le parti, altresì, prendono atto dell' ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.
4. Le parti convengono che, in considerazione di diversi contenziosi ancora in corso di definizione afferenti l'indennità di disagio dall' ammontare complessivo delle risorse decentrate dell' anno 2011, in via cautelativa, viene accantonato un importo pari alla misura di € 122.252,22, in modo che l' Ente possa disporre delle risorse finanziarie, in caso di soccombenza. In caso di estinzione anticipata dei contenziosi in atto ovvero nelle ipotesi di sentenze favorevoli alla Provincia di Taranto, tali risorse verranno distribuite al personale dipendente secondo le modalità definite nell' art. 8, comma 6, del presente accordo.

Art. 2

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Con riferimento all' art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell' 1.4.1999, per l' anno 2011 si applica la disciplina definita nell' accordo del 20 luglio 2010.

Importo: € 1.679,00

Art. 3

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. Con riferimento all' indennità di rischio, di cui all' art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL dell' 1.4.1999, per l' anno 2011 si applica la disciplina definita nell' accordo del 20 luglio 2010.
Importo: € 4.920,00

Art. 4

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno e dell'indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all' art. 22 del Ccnl 14 settembre 2000.
2. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all' art. 23 del Ccnl 14 settembre 2000.
3. Considerato che sono stati istituiti i servizi di turno e reperibilità e straordinario svolto durante la reperibilità per la Polizia Provinciale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse:
Importo: € 86.092,26
4. Per il finanziamento dei servizi di turno, reperibilità ed interventi di lavoro straordinario durante la reperibilità viene utilizzata la quota parte del fondo per il lavoro straordinario destinata al personale della Polizia Provinciale calcolata sulla base della media delle ore potenzialmente spettanti ad ogni dipendente provinciale (pari ad € 23.500,00).

Art. 5

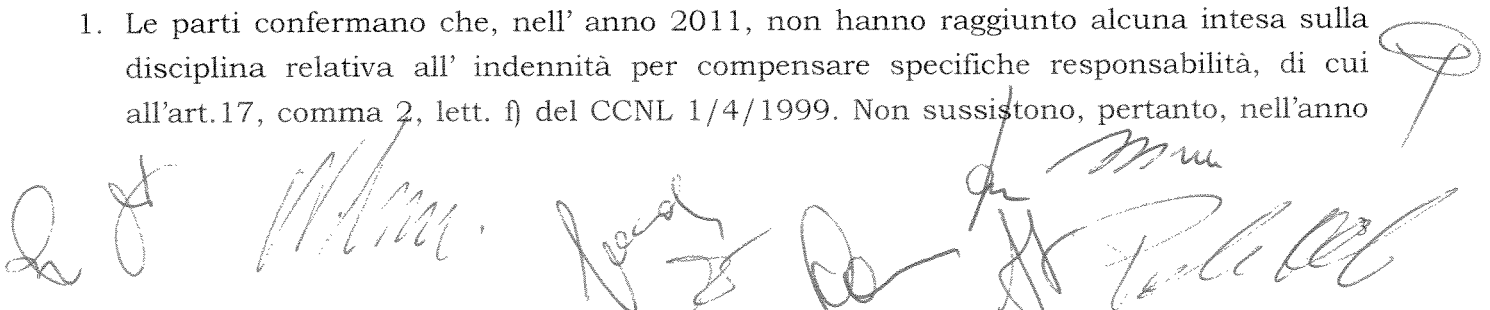
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. Con riferimento all' indennità di maneggio valori, di cui all' art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL dell' 1.4.1999, per l' anno 2011 si applica la disciplina definita nell' accordo del 20 luglio 2010.
Importo: € 976,10

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le parti confermano che, nell' anno 2011, non hanno raggiunto alcuna intesa sulla disciplina relativa all' indennità per compensare specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999. Non sussistono, pertanto, nell'anno



2011 specifiche responsabilità da remunerare, così come definito nell'accordo del 20 luglio 2010.

2. Per il personale trasferito dalla Regione Puglia alla Provincia di Taranto, in attuazione dei processi di trasferimento di funzioni, viene confermata l' indennità di responsabilità in godimento presso la Regione Puglia nei limiti dei rimborsi effettuati dalla predetta Regione.

Periodo novembre/dicembre 2011 importo:€ 2.400,08

Art. 7

Indennità ex art. 34, comma 1, lettera b) DPR 268/87 - Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b), del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta l'indennità di €. 774,69.

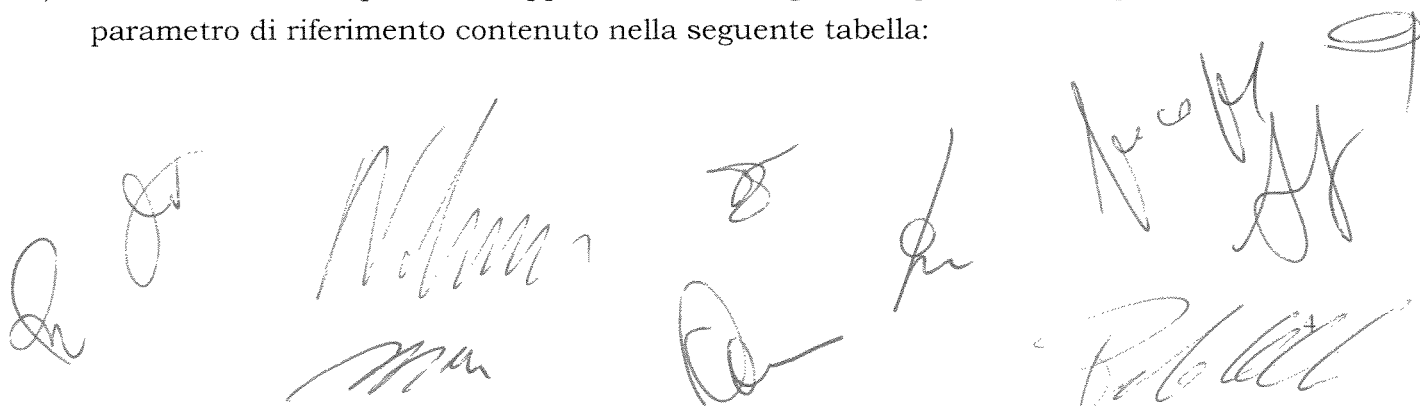
Importo: € 4.755,92

2. Le parti danno atto che nell' anno 2011 non è stato finanziato alcun istituto di posizione organizzativa, di cui all'art. 10, commi 1 e 2 del CCNL 31.3.1999.

Art. 8

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



Categoria	Parametro
A	0,55
B	1,20
C	1,60
D	2,45

I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati ottenendo un valore complessivo.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
3. Le risorse per compensare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.
4. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Performance organizzativa

5. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV;
 - b) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa di ogni singolo Settore;
 - c) le risorse così determinate verranno erogate a ciascun dipendente applicando il parametro di categoria indicato nel precedente comma 2) e la relativa percentuale di presenza in servizio;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. M.', 'A.', 'T.B.', 'G.', 'P. M.', and 'P. M. C.'.

Performance individuale

6. Il restante 60% delle risorse del presente articolo viene assegnato a ciascun Settore in base alle modalità del precedente comma 2) e viene erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali effettuata dal Dirigente compilando le relative schede finali di valutazione secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):
 - a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
 - b) a seguito di questa valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale;
 - c) Il sistema di valutazione della performance individuale viene rapportato a quello previsto nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.);
 - d) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.D.O. è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV e la percentuale di raggiungimento determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate a quegli obiettivi;
 - e) l'importo assegnato a ciascun Settore viene ripartito su tutti gli obiettivi assegnati allo stesso rapportato alla percentuale di raggiungimento;
 - f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente sarà ottenuto in rapporto al punteggio della scheda di valutazione compilata dal Dirigente, al parametro di categoria indicato nel precedente comma 2, alla presenza in servizio.

7. Per aver diritto al trattamento afferente la performance organizzativa ed individuale il dipendente deve aver prestato servizio presso la Provincia di Taranto per un periodo di almeno tre mesi.

8. Per il personale trasferito dalla Regione Puglia alla Provincia di Taranto, in attuazione dei processi di trasferimento di funzioni, le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale, verranno erogate nei limiti delle somme trasferite dalla Regione Puglia.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2011 pari all'importo di **€ 492.733,66**

The image shows several handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. There are approximately 10-12 distinct signatures visible.

Art.9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

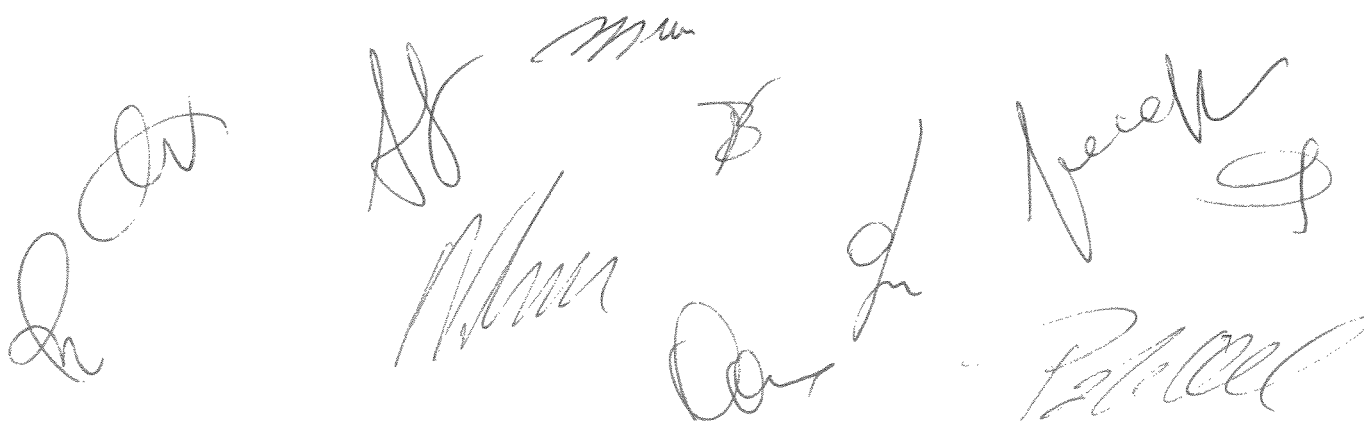
1. Le risorse di cui al presente articolo comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione fiscale, all'Avvocatura interna.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate.
3. Al personale che nel corso dell'anno 2011 abbia percepito a tale titolo importi in una misura pari o superiore ad 1/3 della retribuzione tabellare annuale, non potrà essere riconosciuto alcun trattamento afferente la performance organizzativa ed individuale.

Art. 10

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta pari ad € 638.058,27

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 1.679,00
Indennità di turno e reperibilità e straordinario per reperibilità	€ 86.092,26
Indennità di rischio.	€ 4.920,00
Indennità di maneggio valori.	€ 976,10
Compenso per specifiche responsabilità	-
Compenso per specifiche responsabilità per dipendenti trasferiti dalla Regione Puglia	€ 2.400,08
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 4.755,92
Retribuzione di posizione e di risultato	-
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 89.566,83
Indennità di comparto	€ 172.108,45
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 492.733,66

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the document.

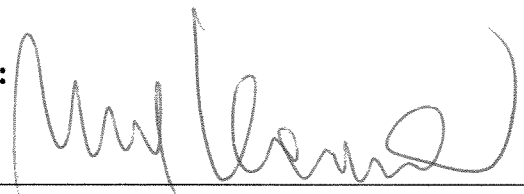
Art. 11

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

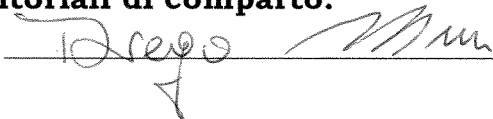
Il Presidente



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:


C.I.S.L.:



U.I.L.:

C.G.I.L.:

DICCAP: ^{Componente Direttivo} Provinciale

Marzolla Pietro 

C.S.A.:

Per la R.S.U

Allegretta Giovanni

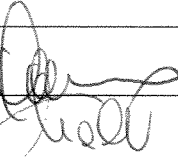
Amandonico Anna:

Antonante Francesco



Carlucci Giuseppe

Cassano Angelo



Chiarelli Maria Giovanna

Convertino Gaetano

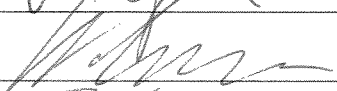


Greco Giuseppe



Laforvara Giuseppe

Palmisano Giuseppe



Petrosino Martino



Tristani Emanuele