

**ACCORDO ANNUALE PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE  
DECENTRATE del personale dipendente non dirigente della  
Provincia di Taranto - ANNO 2012 -**

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 2012 - *(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. 18 del 21/02/2013, 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 4 marzo 2013, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta nel modo seguente:

- Presidente: Segretario Generale – Dott. Giovanni Porcelli
- Componenti: Dirigente del 1° e 3° Settore Dott. Stefano Semeraro  
Dirigente del 2° Settore Dott. Cesare Semeraro  
Dirigente del 4° e 5° Settore: Dott. Roberto Carucci  
Dirigente del 6° e 8° Settore: Dott. Luigi Romandini  
Dirigente del 7° e 9° Settore: Dott. Angelo R. Borgia  
Dirigente del 10° Settore: Arch. Roberto Di Giacinto  
Dirigente del 11° Settore: Ing. Tommaso Massarelli  
Dirigente del 12° Settore: Ing. Adalberto Leggeri  
Dirigente del 13° Settore: Ing. Martino Dilonardo

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: C.I.S.L. - U.I.L. - C.G.I.L. - DICCAP. - C.S.A.;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai seguenti sigg.

Allegretta Giovanni - Amandonico Anna - Antonante Francesco - Carlucci Giuseppe - Cassano Angelo - Chiarelli Maria Giovanna - Convertino Gaetano - Greco Giuseppe - Lafornera Giuseppe - Palmisano Giuseppe - Petrosino Martino- Tristani Emanuele

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'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.147 del 21 novembre 2012 e con la successiva n. 9 del 18/01/2013, 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.

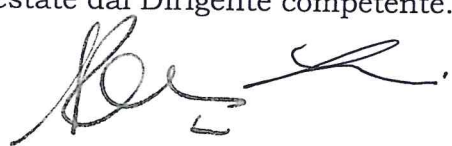
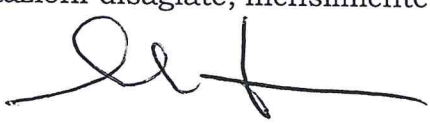


**Art. 2**

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



1. L'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lettera e) del Ccnl 1 aprile 1999 può spettare:
  - al personale "autista" ed al personale "uscieri", per l'esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita, con particolare riguardo alle modalità di esecuzione della prestazione ed alle condizioni di lavoro in cui gli stessi vengono a trovarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa.
2. La concessione del beneficio è, comunque, subordinata all'effettivo esercizio delle prestazioni disagiate, mensilmente attestate dal Dirigente competente.





3. La liquidazione, sulla base delle attestazioni del Dirigente competente, avviene entro il secondo mese successivo a quello dell'effettuazione della prestazione a cura del Settore Personale.
4. La misura dell'indennità è di € 1,00 lordo per ogni giorno di effettiva presenza in servizio e sono escluse dall'applicazione dell'indennità di cui sopra, le assenze dal servizio a qualunque titolo denominate.
5. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio in quanto la condizione di rischio è considerata una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio.

### Art. 3

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio viene attribuita, nella misura lorda di € 30,00 mensili prevista dall'art. 37 del Ccnl 14 settembre 2000, così modificato dall'art. 41 del Ccnl 22 gennaio 2004, per le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute del lavoratore e per la loro integrità personale.
2. A tal fine, si considerano, fattori di rischio, le prestazioni già rientranti nell'Allegato B), del DPR n. 347/83, ovvero:
  - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per il trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione all'infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, forni, inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. Ai dipendenti che rientrano nelle suddette tipologie di rischio, compete l'indennità di cui sopra, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, con criterio della prevalenza rispetto alla presenza in servizio su base mensile.
  4. La concessione del beneficio è subordinata all'effettiva esposizione al rischio del dipendente, regolarmente attestato da ciascun Dirigente di Settore, previa adozione di un provvedimento dirigenziale, munito del visto di regolarità contabile, sempre che la sussistenza del rischio venga confermata nel Protocollo Sanitario, redatto dal Medico Competente dell'Ente.
  5. Una volta attestata la sussistenza dei presupposti giustificativi l'indennità di rischio, in caso di modifica delle condizioni lavorative, sarà compito del Dirigente competente comunicare tempestivamente al Settore Personale il venir meno delle condizioni che hanno dato luogo alla concessione di tale indennità.

**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.

**Art. 5**

**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Gli importi di tale indennità sono fissati nelle misure seguenti:
  - a) euro 1 lordo al giorno per un valore medio maneggiato fino a € 5.000;
  - b) euro 1,55 lordi al giorno per un valore medio maneggiato superiore a € 5.000.

§



3. Tale indennità compete per le sole giornate di effettiva presenza nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

#### **Art. 6**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Le parti confermano che, nell'anno 2012, 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 2012 specifiche responsabilità da remunerare.
2. Per il personale trasferito dalla Regione Puglia alla Provincia di Taranto, in attuazione dei processi di trasferimento di funzioni, viene confermato il trattamento economico accessorio in godimento presso la Regione Puglia nei limiti dei rimborsi effettuati dalla predetta Regione, sulla base di quanto stabilito dalla Regione Puglia con la nota del 4/6/2012 – prot. 0012996 acquisita dalla Provincia in data 7/6/2012 – prot. n.53458.

#### **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<sup>a</sup> 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.
2. Le parti danno atto che nell'anno 2012 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:
- 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;
  - 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.

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - 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

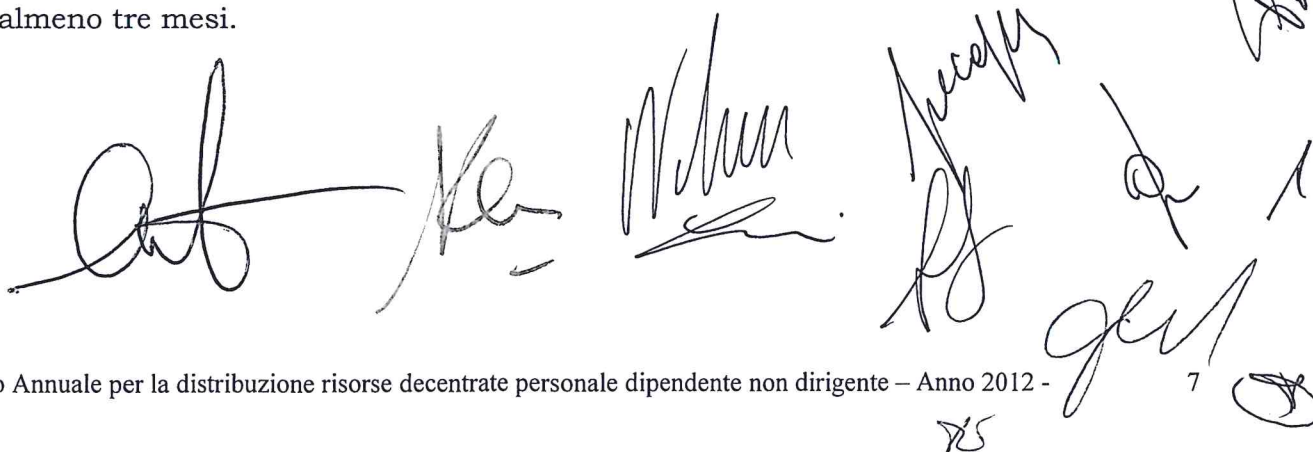
5. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione 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)
- d) 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;

### 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.



## 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 2012 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

### 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.
2. Le parti danno atto, ai sensi di quanto indicato nello schema di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato, del seguente riepilogo di successione temporale degli accordi integrativi:

Definizione Istituto contrattuale	Anno 2010 (da aprile 2010)	Anno 2011	Anno 2012
Disciplina Indennità di disagio	Accordo integrativo sottoscritto in data 20/7/2010	Accordo integrativo sottoscritto in data 18/06/2012	Accordo sottoscritto nella data odierna
Disciplina Indennità di rischio			
Disciplina Indennità di turno e reperibilità			
Disciplina Indennità di maneggio valori			
Disciplina indennità di responsabilità			
Compensi per produttività	Accordo integrativo sottoscritto in data 16/5/2011		



**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Presidente:**

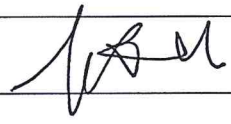
- Segretario Generale Dott. Porcelli: 

**Componenti:**

- Dirigente del 1° e 3° Settore Dott. Stefano Semeraro: 

- Dirigente del 2° Settore Dott. Cesare Semeraro: \_\_\_\_\_

- Dirigente del 4° e 5° Settore: Dott. Roberto Carucci: \_\_\_\_\_

- Dirigente del 6° e 8° Settore: Dott. Luigi Romandini: 

- Dirigente del 7° e 9° Settore: Dott. Angelo R. Borgia: \_\_\_\_\_

- Dirigente del 10° Settore: Arch. Roberto Di Giacinto: 

- Dirigente del 11° Settore: Ing. Tommaso Massarelli: \_\_\_\_\_

- Dirigente del 12° Settore: Ing. Adalberto Leggieri: \_\_\_\_\_

- Dirigente del 13° Settore: Ing. Martino Dilonardo: \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

C.I.S.L.: 

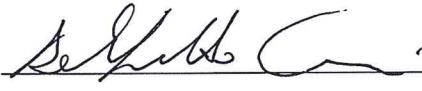
U.I.L.: 

C.G.I.L.: 

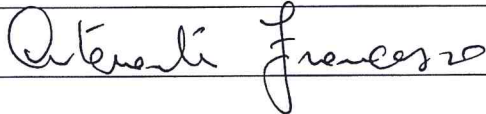
DICCAP: \_\_\_\_\_

C.S.A.: \_\_\_\_\_

**Per la R.S.U**

Allegretta Giovanni 

Amandonico Anna: \_\_\_\_\_

Antonante Francesco 

Carlucci Giuseppe \_\_\_\_\_

Cassano Angelo 

Chiarelli Maria Giovanna

Convertino Gaetano

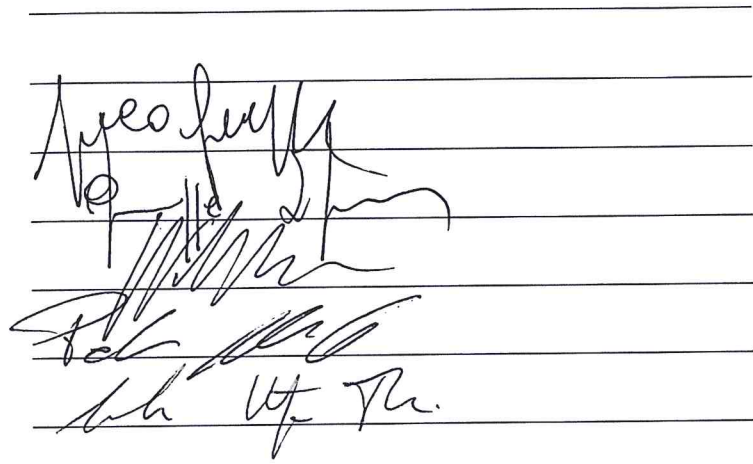
Greco Giuseppe

Laforanara Giuseppe

Palmisano Giuseppe

Petrosino Martino

Tristani Emanuele

The image shows a series of horizontal lines representing a document. On the right side, there are several handwritten signatures in black ink. The signatures are written in a cursive style and are positioned on the lines. The first signature is at the top, followed by several others below it. The signatures are somewhat overlapping and difficult to read precisely, but they appear to be the names of the individuals listed on the left.



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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 164.446,24), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 74.515,14) risulta pari ad € 606.599,21

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per attività disagiate.	€ 2.064,00
Indennità di turno e reperibilità e straordinario per reperibilità	€ 89.141,26
Indennità di rischio.	€ 4.440,00
Indennità di maneggio valori.	€ 892,45
Compenso per specifiche responsabilità	-
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 3.873,60
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 506.187,90
Incentivi per la progettazione (D.Lgs 163/2006 – art. 92 cc.5-6)	€ 90.508,24
Liquidazioni sentenze favorevoli (CCNL 14/9/200 – art. 27)	€ 12.431,06

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation. Some appear to be full names, while others are initials or abbreviations. The ink is dark and the background is white.