



Bollettino ufficiale della Regione Puglia n. 173 del 06/11/2008

REGIONE PUGLIA SERVIZIO PERSONALE

Contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto Regione Puglia.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DEL COMPARTO REGIONE PUGLIA

ART. 1 COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2008

1. Le disposizioni di cui al presente Contratto Integrativo Decentrato si applicano a tutto il personale regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a part-time della Regione Puglia, classificato nelle categorie "A", "B", "C", "D".
2. Per l'anno 2008 le risorse individuate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, ammontano ad € 17.489.570,04.
3. Il predetto importo è incrementato dalle risorse rivenienti dal comma 6 dall'art. 8 del CCNL/08 pari all'1,5% del monte salari 2005, con una quota pari ad € 1.285.361,39.
4. Per effetto del predetto incremento il fondo costituito per l'anno 2008 è pertanto pari ad € 18.774.931,43, come tabella analitica allegata.
5. Con riferimento a quanto richiesto dall'articolo 1, comma 557, L. 27.12.2006, n. 296, il fondo del salario accessorio 2008, come sopra determinato, è diminuito di €. 100.000,00, somma da rassegnare al bilancio regionale.

ART. 2 INDENNITA' ONNICOMPRESIVE (art. 18 CID 2001, come modificato art. 9 CID 2005, art. 1- 6 CID 2007)

L'indennità onnicomprensiva, disciplinata dal presente articolo, assorbe le voci accessorie di pronta reperibilità, rischio, turno, disagio, nonché il lavoro straordinario previsto a qualsiasi titolo autorizzato ed effettuato (escluso i giorni festivi) dalla normativa legale e contrattuale vigente e diversamente riconosciute per ciascuna delle figure professionali qui di seguito indicate:

AUTISTI:

(art. 18 CID 2001 come modificato art. 3 CID 2007)

a) agli autisti del Presidente della Giunta (n. 2), del Presidente del Consiglio (n. 1) dei Vice Presidenti del Consiglio e della Giunta e degli Assessori regionali (n. ciascuno), della Delegazione Romana di rappresentanza (n. 2), del Presidente del Comitato per la Protezione Civile (n. 1), dei Consiglieri Segretari dell'Ufficio di presidenza del Consiglio Regionale (n. 2), del Settore amministrazione e contabilità del Consiglio regionale (n. 1), è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 14.271,48 (€ 1.189,29 mensili lordi);

b) agli autisti presso i Direttori di Area (n. 8) è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda € 2.962,08 (pari ad € 246,84 mensili lordi);

c) agli autisti dei settori/servizi è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 2.500,92 (pari ad € 208,41 mensili lordi);

d) agli autisti in servizio presso l'autoparco centrale è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 2.962,08 (pari ad € 246,84 mensili lordi).

A ogni autovettura è connessa l'attribuzione di una sola indennità onnicomprensiva annua lorda, pertanto nei casi in cui lo stesso mezzo venga utilizzato da due o più autisti, la medesima indennità verrà proporzionalmente suddivisa fra gli stessi, in base all'impiego da parte di ciascun autista. Fanno eccezione i due autisti del Presidente della Giunta e della Delegazione Romana ai quali spetta l'indennità onnicomprensiva per intero.

Nel caso di sostituzione continuativa (ferie, malattia prolungata) l'autista incaricato della sostituzione ha titolo a percepire, per tutto il periodo di sostituzione, l'indennità spettante all'autista sostituito.

GUARDIE GIURATE

(art. 18 CID 2001 come rivalutato art. 1 CID 2007)

Alle guardie giurate è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 5.243,88 (pari ad € 436,99 mensili lorde).

ADDETTI ALL'ANTICAMERA

(art. 18 CID 2001 come rivalutato art. 1 CID 2007)

Agli addetti all'anticamera dei Presidenti e dei Vice Presidenti del Consiglio e della Giunta regionale nonché degli Assessori regionali è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 3.219,36 (pari ad € 268,28 mensili lordi).

CUSTODI SEDI UFFICI REGIONALI

(art. 18 CID 2001 come rivalutato art. 1 CID 2007)

Ai custodi delle sedi degli uffici regionali è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 3.219,36 (pari ad € 268,28 mensili lordi).

ISPETTORI FITOSANITARI

(art. 4 CID 2007)

Agli ispettori fitosanitari è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda pari ad € 4.500,00 (pari € 375,00 mensili lordi).

Tale indennità è correlata esclusivamente allo svolgimento in via continuativa della funzione di ispettore fitosanitario. Pertanto, il Dirigente competente, al fine dell'erogazione della predetta indennità agli aventi titolo, deve certificare al settore/servizio personale i nominativi degli ispettori fitosanitari che, ai sensi del Decreto Legislativo 19 agosto 2005, n. 214, svolgono tale funzione in via continuativa.

OPERATORI TECNICI EX AREF, RESPONSABILI E OPERATORI EX IRIP

(art. 18 CID 2001 come rivalutato art. 1 CID 2007)

Agli operatori tecnici indicati in rubrica è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 3.219,36 (pari ad € 268,28 mensili lordi).

Tale indennità è correlata esclusivamente allo svolgimento della funzione in via continuativa. Pertanto, il Dirigente del settore competente, al fine della erogazione della suddetta indennità agli aventi titolo, deve certificare al settore/servizio personale i nominativi del responsabile ex AREF e degli operatori tecnici ex AREF ed ex IRIP che svolgono i rispettivi compiti in via continuativa.

ADDETTI AGLI IMPIANTI IRRIGUI

(art. 5 CID 2007)

Agli addetti agli impianti irrigui è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 2.640,00 (pari ad € 220,00 mensili lordi).

Al fine dell'erogazione della suddetta indennità agli aventi titolo, il dirigente del Settore competente deve certificare al Settore Personale i nominativi del personale adibito al servizio irriguo.

ADDETTI AL SERVIZIO FORESTALE

(art. 6 CID 2007)

A) Agli addetti al servizio forestale è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda di € 1.920,00 da corrispondere in ratei mensili lordi di € 160,00.

B Agli addetti al servizio forestale che prestano altresì attività antincendio l'indennità onnicomprensiva annua lorda di cui alla lettera A) è incrementata di un importo pari ad € 1.200,00, da corrispondere a consuntivo e su certificazione del dirigente competente, agli addetti al servizio forestale che hanno effettivamente svolto il servizio antincendio, anche in turnazione.

Resta fermo l'obbligo per il dirigente responsabile di trasmettere l'elenco degli addetti al servizio antincendio entro il mese di gennaio, al fine di consentire l'assicurazione INAIL

ADDETTI AI COMPITI DELL'UFFICIO ISPETTIVO DEL SERVIZIO PERSONALE

Alle 8 unità di personale in servizio presso il Servizio personale e addetti in via continuativa e stabile all'attività di vigilanza delle prestazioni di lavoro (art. 3 dello Statuto dei Lavoratori) è attribuita una indennità onnicomprensiva annua lorda pari a :

€ 5.243,88 (pari ad € 436,99 mensili lorde), per il personale di cat."D" (due unità)

€ 4.720,00 (pari ad € 393,33 mensili lorde), per il personale di cat."C" (tre unità)

€ 4.195,00 (pari ad € 349,58 mensili lorde), per il personale di cat."B" (tre unità).

ART. 3
INDENNITA' VARIE

SEDI DISAGIATE CIAPI - ex ENAIP - EX AEREOSTAZIONE
CIVILE DI BARI PALESE
(art. 7 CID 2007)

Al personale in servizio presso la sede disagiata del "CIAPI" è riconosciuto un rimborso forfetario mensile lordo pari ad € 40,00, ove non diversamente goduto, già previsto a decorrere dal 1 gennaio 2007.

Al personale in servizio presso la sede disagiata "ENAIP" è riconosciuto un rimborso forfetario mensile lordo pari ad € 50,00, ove non diversamente goduto, già previsto a decorrere dal 1 gennaio 2007.

Al personale in servizio presso la sede disagiata "EX AEREOSTAZIONE CIVILE DI BARI – PALESE" è riconosciuto un rimborso forfetario mensile lordo pari ad € 40,00, ove non diversamente goduto, previsto a decorrere dalla data del trasferimento della struttura.

INDENNITÀ DI DISAGIO, DI RISCHIO, TURNO, PRONTA REPERIBILITÀ, MANEGGIO VALORI,
ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO.
(Art. 19 CID del 2001)

Gravano sul fondo, di cui all'art. 1 le indennità qui di seguito indicate e previste dalla contrattazione nazionale da erogare ai dipendenti aventi titolo:

- a) orario notturno, festivo e festivo notturno(dall'art 24 del CCNL del 14/09/2000 s.m.i.) ;
- b) turno (dall'art. 22 del CCNL del 14/09/2000);
- c) pronta reperibilità (dall'art. 23 del CCNL del 14/09/2000) e per max 12 ore giornaliere;
- d) rischio (dall'art 37 del CCNL del 14/09/2000);
- e) maneggio valori (dall'art. 36 del CCNL del 14/09/2000);
- f) disagio (dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01/04/1999);
- g) festivi (dall'art. 24 del CCNL del 01/04/1999).

GETTONI DI PRESENZA
(art. 2 CID 2007)

1. Al personale addetto ai servizi di aula del Consiglio regionale è attribuito un gettone di un importo pari ad € 55,00.

Esso è riconosciuto anche in occasione di manifestazioni di carattere istituzionale organizzate dalla Presidenza del Consiglio Regionale, dalla Presidenza della Giunta Regionale e dagli Assessorati.

2. Alle guardie giurate impegnate in manifestazioni rappresentative adibite al trasporto del gonfalone è riconosciuto un gettone di presenza pari ad € 50,00, nel caso di manifestazioni tenute nell'ambito del territorio della Regione Puglia e di € 100,00 nel caso di manifestazioni tenute al di fuori del territorio regionale pugliese.

3. I suddetti gettoni saranno destinati agli aventi titolo, previa attestazione della effettiva prestazione del dipendente, da trasmettere al Settore Personale, da parte del dirigente del Settore competente.

4. Al personale in servizio presso Settori con funzioni operative (Sett. Prot. Civile – Sett. Lav. P.P. – Sett. Demanio e Patr.- Sett. Demanio marittimo – Sett. Agricoltura e Foreste) comportanti missioni in luoghi particolarmente disagiati (fiumi, aree colpite da calamità naturali, zone fangose, costoni rocciosi, etc.) è riconosciuto una indennità per ogni trasferta effettuata, pari ad Euro 10,00, previa attestazione da parte del dirigente del Settore e/o Ufficio interessato, dell' avvenuto sopralluogo e fino alla concorrenza dell'importo, pari ad un massimo di Euro 10.000,00, già previsto nel Fondo anno 2007, secondo budget che verranno stabiliti dal Settore Personale e comunicati ai Settori interessati. Tale indennità sarà erogata agli aventi titolo a fine di ciascun anno.

INDENNITÀ PERSONALE APICALE CAT. "A" – "C" – "D"
(art. 6 CID 2003 come modificato art. 10 CID 2005)

Resta fermo quanto disposto nell'art. 6 del CID/2003 così come modificato dall'art. 10 del CID/2005 e rimane in vigore per il solo personale riconosciuto, a suo tempo, come avente titolo.

DISAGIO
(art. 19 comma 7 CID 2001)

In considerazione del disagio derivante dallo svolgimento di attività, anche se non continuative, rientranti nell'ambito dei compiti appartenenti alle categorie "A" e "B", quali:

- mancata sede unica regionale e provinciale;
- compiti di dislocazione dei fascicoli;
- compiti di prelievo, distribuzione e spedizione della corrispondenza;
- compiti di esecuzione delle fotocopie, ciclostilati e fascicolature;
- compiti di ricezione e trasmissione fax;
- compiti di immissione dati;

è attribuita ai dipendenti delle medesime categorie una indennità annua lorda di € 185,88 (pari ad € 15,49 mensili lorde). Sono esclusi dall'attribuzione di tale indennità i titolari delle indennità onnicomprensive e i titolari di turni, reperibilità e festivi.

ART. 4
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(disposizione sostitutiva dell'art.8 CID/2005)

In attuazione dell'art. 17, comma 2°, lett. F CCNL 1.4.99, come sostituito dall'art. 7 CCNL 9.5.06

1. Al personale appartenente alle categorie "B", "C", al quale è stato attribuito l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, con ordine di servizio o altro atto formale del Dirigente responsabile della struttura ovvero del responsabile del Gruppo consigliare, è attribuita la seguente indennità lorda annua:

1) personale di categoria "B" € 1.020,00 annue lorde;

2) personale di categoria "C" € 1.200,00 annue lorde.

2. L'indennità di cui al precedente punto 1) non può concorrere con le indennità onnicomprensive di cui all'articolo 2 del presente Contratto collettivo.

3. L'attribuzione della predetta indennità avviene a seguito di comunicazione da parte dei Dirigenti dei Settori/Servizi al Settore/ Servizio Personale, dei nominativi dei dipendenti, incardinati nelle rispettive strutture con compiti aventi specifiche responsabilità.

4. A partire dall'01/01/2008, l'indennità di cui al comma 1 del presente articolo è incrementata di una quota aggiuntiva annua lorda pari a € 1000,00 in favore dei dipendenti appartenenti alle categorie "B" e "C" che rientrano nei seguenti parametri indicativi della continuità e della proficuità dello svolgimento dei compiti aventi specifiche responsabilità:

I) presenza in servizio, attestata dal non superamento della soglia di assenze per malattia pari a 15 gg. annui. Non concorrono al superamento della soglia le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital nonché le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;

II) valutazione finale non negativa a partire da punti 60, per l'erogazione del premio di produttività individuale.

5. L'attribuzione della quota aggiuntiva avviene annualmente, a consuntivo, su verifica dei parametri da parte del Servizio/Settore Personale a seguito, di comunicazione pervenuta dai Dirigenti dei Settori/Servizi al Settore/Servizio Personale, dei nominativi dei dipendenti incardinati nelle rispettive strutture, con compiti aventi specifiche responsabilità.

6. In considerazione della progressiva diminuzione del numero di dipendenti regionali appartenenti alla categoria "A" e destinato ulteriormente a contrarsi in virtù delle politiche assunzionali sin qui seguite dalla Regione Puglia, le parti convengono che le indennità, base e aggiuntiva, come sopra attribuita al personale di categoria "B" venga riconosciuta anche al personale di categoria "A".

7. Il presente articolo sostituisce l'articolo 8 del Contratto Integrativo Decentrato sottoscritto nel 2005.

ART. 5

SPECIFICHE RESPONSABILITA' PER UNITA' OPERATIVE

1. Sono confermate le unità operative (di seguito UO) già istituite e assegnate ai sensi dell'art. 5 del Contratto collettivo integrativo Regione Puglia del 2003 nel numero complessivo attuale di 230.

2. In considerazione di quanto stabilito nel citato articolo 5 del Contratto collettivo integrativo Regione Puglia del 2003 e al fine di attualizzarne il disposto in ragione della avvertita necessità di un incremento delle UO, stante il minore numero delle UO assegnate rispetto a quelle previste dal richiamato articolo 5, sono istituite ulteriori 200 UO da affidare al personale di categoria "D", non titolare di posizione organizzativa o in distacco continuativo presso il Consiglio regionale, la Presidenza della Giunta regionale, i gruppi consiliari e le segreterie degli assessori, dando particolare attenzione alle realtà territoriali e periferiche dei Servizi.

3. La conferenza dei Direttori di area integrata con il Segretario generale del Consiglio regionale, assegna le nuove UO indicate nel precedente comma 2 ripartendole tra le Aree, il Consiglio regionale e le strutture della Giunta regionale non ricomprese nelle Aree (Gabinetto del Presidente, Avvocatura regionale Segreteria della Presidenza e Segreteria della Giunta regionale) in prioritaria considerazione delle criticità in essi presenti e della necessità di agevolare processi di mobilità del personale.

4. Il Direttore di Area e il Segretario generale del Consiglio, sentiti i dirigenti di servizio, attribuiscono ai

servizi e strutture le UO loro assegnate sulla base delle medesime finalità indicate nei comma precedenti nonché delle priorità strategiche e funzionali delle attività e servizi facenti capo all'Area. I dirigenti responsabili delle strutture della Giunta regionale non ricomprese nelle Aree provvedono direttamente all'assegnazione.

5. Il dirigente o il responsabile di struttura assegnatari adottano appositi avvisi destinati a tutto il personale appartenente alla cat. D da pubblicare sul sito "PrimaNoi" per raccogliere le candidature all'assegnazione delle UO.

6. Acquisite le candidature dei dipendenti interessati, il dirigente o il responsabile di struttura assegnatari affidano la UO, nell'esercizio del proprio potere organizzativo, tenendo conto dell'esperienza professionale maturata nell'ambito delle funzioni da svolgere, dell'anzianità di servizio nell'ambito della categoria D e dei titoli culturali e professionali posseduti.

7. L'atto di affidamento dell'incarico è trasmesso al settore personale per gli adempimenti di competenza.

8. A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità per UO è pari a € 2.000,00 annui lordi e viene corrisposta in rate mensili fino alla cessazione o revoca motivata dall'incarico.

9. Le eventuali economie derivanti dalla mancata copertura delle U.O. previste, confluiscono nel fondo per l'erogazione del piano di produttività individuale di ciascun anno.

ART. 6

ALTE PROFESSIONALITA'

1. Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2002-2005 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, sono istituite le "Alte Professionalità" (di seguito AP) da conferire a personale classificato nella categoria "D", per la copertura di fabbisogni caratterizzati da attività con contenuti di elevata professionalità e specializzazione, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 1, lett b) e c) del CCNL 31/03/1999.

2. Le risorse del fondo salario accessorio di cui all'articolo 1 del presente Contratto collettive destinate al finanziamento delle Alte Professionalità pari a € 235.840,00, sono integrate con ulteriori €. 600.000,00 provenienti dalle economie sul capitolo complessivamente ammontante a € 7.313.000,00 destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative

ART 7

RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITÀ

1. La quota complessiva del fondo destinata alla produttività è ripartita nel seguente modo:

- 63 % alla produttività individuale;
- 37 % alla produttività per progetti.

BUDGET PER PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

1. L'importo corrispondente alla quota per produttività individuale, come fissata nell'articolo precedente, viene ripartito tra i Direttori di area, il Segretario generale del Consiglio regionale e ognuna delle altre

strutture autonome della Giunta regionale (Avvocatura regionale, Segreteria della Giunta regionale, Segreteria della Presidenza della Giunta regionale) in ragione del numero complessivo dei dipendenti destinatari del premio di produttività in servizio presso le otto Aree, il Consiglio regionale e le altre strutture autonome della Giunta regionale nonché in rapporto ai seguenti coefficienti per categorie di appartenenza:

A 100

B e C 110

D 120

3. Il Direttore di area ovvero il Segretario generale del Consiglio regionale, sentiti i dirigenti di servizio, suddividono il proprio budget in applicazione delle seguenti proporzioni e modalità:

- l'80% in base al numero dei dipendenti in servizio destinatari del premio di produttività;
- il 10% in base al numero delle strutture dirigenziali e P.O. dei servizi che a lui fanno capo;
- il restante 10% tenendo conto della priorità strategica delle attività svolte ovvero degli obiettivi assegnati.

4. Il 30% del budget per la produttività individuale assegnato al servizio viene concretamente e definitivamente determinato in considerazione dei risultati conseguiti e certificati dal servizio di controllo interno sicché l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del servizio provocherà una proporzionale riduzione di tale quota di budget (ad es. posto uguale a €. 1000,00 l'importo corrispondente al 30% del budget per produttività individuale spettante al servizio, il conseguimento di risultati pari al 90% provocherà una decurtazione del 10% dell'importo di € 1000,00, pari a € 100,00, con i conseguenti effetti sull'ammontare del premio individuale).

5. Tutte le economie rivenienti dal mancato raggiungimento degli obiettivi dei servizi confluiranno nella quota del fondo per la produttività individuale dell'anno successivo a incremento del budget di area. Nel caso in cui il mancato raggiungimento degli obiettivi di un servizio vada sotto la soglia dell'80% le economie non potranno essere riattribuite al medesimo servizio quale budget aggiuntivo per l'anno successivo.

6. La disciplina per la valutazione della produttività individuale e per l'attribuzione del corrispondente premio ai dipendenti regionali è oggetto di un'apposita sessione di concertazione con le oo.ss.

7. I dirigenti responsabili di ognuna delle strutture autonome della Giunta regionale gestiscono il budget per la produttività individuale loro assegnato alla stregua delle regole stabilite per i dirigenti di servizio, in quanto compatibili, anche sulla base di eventuali atti di indirizzo assunti, ove occorrenti, dal dirigente del settore personale e organizzazione.

ART 8

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

PREMESSA

I. La realizzazione del progetto di riorganizzazione denominato "GAIA" che correla pianificazione strategica, sistemi di monitoraggio e controllo e programmi operativi delle Direzioni generali, costituisce il presupposto per strutturare il sistema di valutazione dei risultati, delle prestazioni e delle competenze ai diversi livelli di responsabilità gestionale, in un'ottica di sviluppo dell'organizzazione e delle risorse che vi operano.

II. Il sistema di valutazione del personale è finalizzato a :

- riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire una politica retributiva orientata al risultato ed al merito;
- contribuire al miglioramento delle prestazioni del personale.

III. Per risultati si intende il grado di raggiungimento dei risultati attesi in riferimento ai compiti del personale appartenente alle categorie A, B, C e D, anche in termini di contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

IV. Per prestazioni si intende l'insieme di capacità e competenze tecniche, organizzative e relazionali attivate dal personale, nel periodo di riferimento, nello svolgimento dei compiti assegnati.

DISCIPLINA

1. I compensi volti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti al personale compreso nelle categorie A, B, C, D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, sulla base della valutazione riportata nell'anno di riferimento del compenso e con le modalità previste dal seguente sistema di valutazione delle prestazioni.

2. Il periodo di riferimento della valutazione è quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

3. La valutazione annuale viene effettuata mediante la scheda valutativa, allegata al presente articolato, che - mediante l'attribuzione di punteggi correlati alle voci indicate - prevede un punteggio complessivo che va da un minimo di 30 punti fino ad un massimo di 100 e una soglia di sufficienza, anche ai fini di altri istituti contrattuali, fissata a 60 punti.

4. Il soggetto valutatore è il dirigente della struttura a cui appartiene funzionalmente il dipendente. Nel caso in cui il punteggio assegnato dal soggetto valutatore è pari o inferiore a 60 (sufficienza) ovvero pari o superiore a 95 (eccellenza) il dirigente sovraordinato o, in mancanza, il direttore di area convalida ovvero modifica la scheda di valutazione.

5. Il soggetto valutatore provvede a notificare al dipendente una copia della scheda di valutazione e ne trasmette l'originale al servizio personale e organizzazione inderogabilmente entro il 30 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. In caso di inosservanza di tale termine, il servizio personale e organizzazione è tenuto a informare il Nucleo di valutazione.

6. L'assenza di scheda di valutazione di un dipendente non dà titolo al compenso. In caso di mancato invio della scheda di valutazione, il servizio personale e organizzazione deve comunicarlo al Nucleo di valutazione.

7. Una volta determinato il budget annuale di competenza della struttura dirigenziale di appartenenza - secondo quanto stabilito nel Contratto integrativo aziendale -, la quantificazione del premio per la produttività individuale spettante a ciascun dipendente viene effettuata dal servizio personale e organizzazione attribuendo a ogni punto un valore economico articolato per le categorie contrattuali A, B/C e D secondo i valori indicati nell'articolo precedente, secondo lo schema di calcolo allegato.

8. Nel caso di permanenza per un periodo inferiore a sei mesi nella struttura di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno di valutazione, il soggetto valutatore acquisisce, anche per vie brevi, il parere del dirigente di ufficio e/o servizio della precedente struttura di appartenenza del dipendente e ne dà atto

formalmente sulla scheda di valutazione.

9. Ai dipendenti in distacco sindacale, nel caso in cui non siano stati presenti in servizio durante alcun periodo, nel corso dell'anno a cui si riferisce il compenso incentivante, è attribuito un compenso pari a quello percepito nell'anno di riferimento dalla media del personale di pari posizione economica in servizio presso la struttura dirigenziale di appartenenza del dipendente in distacco.

10. Non ha diritto al compenso per la produttività il personale comandato presso la Regione Puglia per un periodo inferiore a sei mesi nell'anno di riferimento.

11. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione della produttività, ai dipendenti aventi titolo verrà liquidato un acconto commisurato al 70% del premio individuale spettante, calcolato sulla base di quanto stabilito al precedente comma 7. Il saldo del premio verrà determinato e poi liquidato dal settore personale e organizzazione entro il successivo mese di giugno in ragione dell'acquisizione della certificazione dei risultati di gestione ad opera del servizio di controllo interno.

12. Ai fini dell'applicazione dell'istituto della produttività i compiti del Direttore di area sono svolti dal Segretario Generale del Consiglio regionale.

13. I dirigenti responsabili di ognuna delle strutture autonome della Giunta regionale gestiscono il budget per la produttività individuale loro assegnato alla stregua delle regole stabilite per i dirigenti di servizio, in quanto compatibili, anche sulla base di eventuali atti di indirizzo assunti, ove occorrenti, dal dirigente del settore personale e organizzazione.

ART. 9

BUDGET PER PRODUTTIVITÀ PER PROGETTI

1. L'importo corrispondente alla quota per produttività per progetti, come fissata nell'articolo 7, viene ripartito tra i Direttori di area, il Segretario generale del Consiglio regionale e ognuna delle altre strutture autonome della Giunta regionale (Avvocatura regionale, Segreteria della Giunta regionale, Segreteria della Presidenza della Giunta regionale) in ragione del numero complessivo dei dipendenti destinatari del premio di produttività in servizio presso le otto Aree, il Consiglio regionale e le altre strutture autonome della Giunta regionale nonché in rapporto ai seguenti coefficienti per categorie di appartenenza:

A 100

B e C 110

D 120

2. La disciplina per la individuazione, approvazione e realizzazione dei progetti e per il correlato pagamento della produttività ai dipendenti partecipanti è oggetto di un'apposita sessione di concertazione con le OO.SS.

3. I dirigenti responsabili di ognuna delle strutture autonome della Giunta regionale gestiscono il budget per la produttività per progetti loro assegnato alla stregua delle regole stabilite per i dirigenti di servizio, in quanto compatibili, anche sulla base di eventuali atti di indirizzo assunti, ove occorrenti, dal dirigente del settore personale e organizzazione.

ART. 10

PRODUTTIVITA' PER PROGETTI

PREMESSA

I I progetti rappresentano lo strumento operativo di supporto alla attività ordinaria, al fine di eliminare procedimenti istruttori arretrati e/o emergenze funzionali, non recuperabili con l'utilizzazione dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

II. I progetti sono pertanto attuati al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente previsto, ovvero durante le ore pomeridiane.

DISCIPLINA

1. I progetti sono proposti al direttore dell'Area di appartenenza ovvero al Segretario generale del Consiglio regionale dai dirigenti di servizio, di propria iniziativa ovvero su proposta dei dirigenti di ufficio, entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello di loro svolgimento. Essi possono prevedere un tempo di attuazione massimo di un anno.

2. I progetti devono prevedere i seguenti elementi:

- scopo del progetto;
- durata, costo e modalità di attuazione del progetto;
- crono programma indicante in maniera chiara e oggettiva gli indicatori utili alla rilevazione del grado di avanzamento del progetto e di realizzazione dei risultati conseguiti, anche ai fini dell'erogazione dei compensi spettanti al personale;
- risorse umane necessarie, con l'indicazione delle categorie di appartenenza;
- referente del progetto.

3. Entro trenta giorni dalla notifica del budget assegnato il Direttore di area ovvero il Segretario generale del Consiglio regionale, sulla base delle emergenze funzionali e delle priorità strategiche, sentiti i dirigenti di servizio, individuano le proposte di progetto da realizzare, nell'ambito del budget loro assegnato dalle disposizioni del Contratto integrativo aziendale. I dirigenti responsabili delle strutture autonome della Giunta regionale provvedono direttamente.

4. I progetti come sopra individuati vanno trasmessi, per il necessario parere di congruità, al servizio di controllo interno che approva, con o senza prescrizioni, entro trenta giorni. Decorso i trenta giorni, il progetto si intende approvato. Il servizio di controllo interno monitora le fasi di attuazione dei progetti con gli strumenti più opportuni, al fine di acquisire parametri oggettivi, misurabili e certificabili.

5. All'attuazione dei progetti partecipa, su base volontaria, il personale appartenente alle categorie "A", "B", "C", "D" individuato dal dirigente proponente e responsabile del progetto, valorizzando in particolare l'adeguata partecipazione in loco del personale in servizio presso le strutture decentrate.

6. I dipendenti appartenenti alla categoria "D" titolari di posizione organizzativa collaborano alla realizzazione dei progetti aventi a oggetto attività rientranti nelle materie ovvero negli obiettivi ad essi assegnati.

7. I dipendenti interessati a partecipare al progetto presentano apposita istanza al dirigente responsabile il quale individua i partecipanti sulla base dei seguenti criteri di selezione:

1. appartenenza al servizio nell'ambito in cui si svolge il progetto, fatta salva, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al personale di altri servizi, per particolari profili professionali necessari ma non disponibili.;
2. specifica professionalità attinente l'attività oggetto del progetto;

3. mancato coinvolgimento in altri o precedenti progetti.
 8. Per ciascun progetto il dirigente proponente individua un referente, appartenente alla categoria "D", che coordina lo svolgimento delle attività di progetto.
 9. Appena terminata l'esecuzione del progetto il dirigente responsabile attesta al servizio di controllo interno i risultati conseguiti. Copia dell'attestazione viene trasmessa al Nucleo di valutazione perché ne abbia conoscenza.
 10. Il servizio di controllo, nei venti giorni successivi al ricevimento dell'attestazione, certifica i risultati conseguiti e ne dà comunicazione al dirigente responsabile.
 11. La percentuale di conseguimento dei risultati del progetto vale a determinare la corrispondente percentuale di utilizzazione del budget di progetto previsto (es. il conseguimento di risultati pari al 95% di quelli previsti in progetto determina una utilizzabilità del 95% del budget originariamente previsto e, quindi, una decurtazione del 5% delle retribuzioni per la partecipazione al progetto: v. infra).
 12. Le risorse non utilizzate del budget annuo di area nonché le eventuali economie derivanti dalle decurtazioni operate in ragione del non completo raggiungimento degli obiettivi di progetto implementano il fondo di area dell'anno successivo destinato alla produttività per progetti.
 13. A seguito della definitiva determinazione del budget disponibile il dirigente responsabile provvederà alla determinazione della quota individuale spettante a ciascun dipendente interessato, sulla base del diverso apporto qualitativo e/o quantitativo valutato secondo i criteri sintetizzati in un format elettronico predisposto dal Settore Personale, allegato al presente C.I.D.
 14. L'importo orario lordo, distinte per categorie nel seguente modo:
cat. "A" € 11,00;
cat. "B" € 13,00;
cat. "C" € 15,00 ;
cat. "D" € 18,00.
L'importo massimo annuale individuale attribuibile è di € 2.000,00 lordi
Al referente del progetto l'importo dovuto è maggiorato del 50%.
- Ai fini del raggiungimento del computo, non si terrà conto della maggiorazione del premio per il referente del progetto.
15. I compensi per la partecipazione all'attuazione dei progetti sono cumulabili con quelli spettanti per la produttività individuale, danno diritto all'erogazione del buono pasto ma non sono computabili quale lavoro straordinario né danno diritto al riposo compensativo.
 16. I dirigenti responsabili di ognuna delle strutture autonome della Giunta regionale gestiscono il budget per la produttività per progetti loro assegnato alla stregua delle regole stabilite per i dirigenti di servizio, in quanto compatibili, anche sulla base di eventuali atti di indirizzo assunti, ove occorrenti, dal dirigente del settore personale e organizzazione.

ART. 11

SALARIO ACCESSORIO PERSONALE STRUTTURE TERZE

1. Tutte le quote di salario accessorio relative al personale in servizio presso strutture terze (es.

segreteria del Presidente della Giunta regionale e degli Assessori, gruppi consiliari ecc.) non ricomprese nelle otto aree di coordinamento (Gabinetto del Presidente, Avvocatura regionale, Segreteria della Presidenza e Segreteria della Giunta regionale) sono assegnate al dirigente del servizio personale.

2. Il dirigente del servizio personale provvede ad applicare gli istituti previsti dal CID e ad attribuire il salario accessorio spettante a ciascun dipendente, sentiti i responsabili delle strutture di cui al comma precedente.

ART. 12

INTEGRAZIONE PRONTA REPERIBILITA'

L'articolo 19, comma 4, del CID 2001 viene integrato con le seguenti figure professionali:

- 1 unità di personale Settore Sanità, allarme alimentare, come da accordo conferenza Stato – Regione;
- 2 unità di personale Settore Provveditorato – Economato Struttura Nucleo Guardie Giurate Particolari Sezione Provinciale di Bari, per le emergenze funzionali .

ART. 13

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Salvo quanto diversamente stabilito per specifici trattamenti e istituti, il presente contratto collettivo decorre dal giorno successivo alla data di definitiva approvazione e cessa di produrre effetti con la sottoscrizione del nuovo CID successivo alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Regioni e degli enti locali.

DISCIPLINA TRANSITORIA

PER L'ANNO 2008

Limitatamente all'anno 2008 la presentazione e l'approvazione dei progetti avviene a decorrere dal mese di settembre e, comunque, successivamente alla determinazione del budget di area disponibile per l'anno 2008. Per il solo anno 2008, i progetti, da realizzare secondo le disposizioni del presente articolo, possono prevedere una durata sino al 31 dicembre 2009.

Le risorse del budget per progetti non utilizzate nell'anno 2008, in alternativa al meccanismo ordinario di cui al comma 13 del presente articolo, possono essere destinate dal Direttore di area a incrementare la quota del budget di propria competenza per la produttività individuale

RISORSE ULTERIORI DESTINATE AL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO E
CRITERI DI RIPARTO

ARTICOLO PRIMO

Sanzioni irrogate dal Settore Finanze e produttività individuale

Premessa

Il servizio Finanze è deputato alla irrogazione di sanzioni tributarie, ai sensi dell'articolo 111, comma 5, lett. d), L.R. 28/2001. La normativa in materia prevede l'attribuzione al personale funzionalmente dipendente presso il predetto settore di una quota pari al 10% delle somme incassate per le sanzioni

irrogate (ai sensi dell'art. 1, lett. c, L. 7.2.1951 n.168) con un massimo di € 25.82 per ciascun accertamento o atto di irrogazione sanzioni.

Disciplina

1. A decorrere dal 01/01/2008, le risorse del fondo per il salario accessorio per il personale regionale del comparto sono integrate dalle somme acquisite (sulla base dei titoli e nella misura indicati in premessa) per sanzioni riferite ai seguenti tributi:

- tributo speciale deposito in discarica rifiuti solidi (L.R. n. 5/1997);
- riversamento tasse automobilistiche regionali (controlli sugli agenti contabili, giusta D.M.F. 25.11.1998);
- tassa sulle concessioni regionali (L.R. n. 31/2001);
- addizionale regionale all'imposta sul gas metano e relativa imposta sostitutiva;
- imposta regionale sulla benzina per autotrazione, per gli accertamenti da effettuarsi in proprio.

2. Le predette risorse per effetto del vincolo di cui all'art. 1, lett. c), L. n. 168/1951, sono erogate, quale produttività individuale, ai dipendenti del servizio Finanze impegnati nelle verifiche e nei controlli che hanno determinato l'irrogazione delle sanzioni.

3. A tal fine il dirigente del servizio Finanze, nel provvedere al versamento annuale nel fondo per il salario accessorio delle risorse di cui al comma 1 del presente articolo, comunica al dirigente del servizio personale i dipendenti aventi titolo e l'importo della produttività individuale a ciascuno di essi spettante. Posto che tutti i dipendenti del servizio Finanze collaborano, direttamente o in supporto, a verifiche e controlli, la complessiva somma individuata dal dirigente del settore finanze è ripartita in misura paritetica rispetto al numero degli stessi addetti, esclusi i dirigenti.

4. Eventuali proventi per sanzioni irrogate in anni precedenti al 2008 rimasti non assegnati, confluiscono nel salario accessorio per l'anno 2008 e sono ripartiti secondo la procedura di cui ai commi precedenti.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Dichiarazione n. 1

Le parti auspicano che, ai fini della più compiuta attuazione della disciplina di cui all'articolo 5 del presente CID, i dirigenti dei servizi rilascino il necessario nulla osta ai fini del trasferimento del dipendente presso la sede di destinazione della UO.

L'amministrazione verifica la possibilità, anche in termini di disponibilità di risorse, in favore dei dipendenti che, per ricoprire la responsabilità di una UO, debbono viaggiare da una provincia (di residenza) a un'altra (sede di servizio), di attribuire una maggiorazione della indennità annua lorda di UO, a titolo di rimborso delle spese di viaggio, parametrata ai mezzi di trasporto pubblici, da imputare sul capitolo pertinente.

Dichiarazione n. 2

Le parti ritengono congiuntamente che a seguito dell'introduzione delle Alte Professionalità si debba procedere a un'attenta riconsiderazione dei diversi livelli di responsabilità connessi alla titolarità delle attuali Posizioni Organizzative.

Dichiarazione n. 3

Le parti s'impegnano a introdurre un sistema di budgetizzazione per il pagamento della indennità di reperibilità e dei gettoni di presenza.

Dichiarazione n. 4

Le parti s'impegnano altresì, in fase di prima applicazione degli istituti previsti nel presente contratto, in considerazione dell'introduzione del nuovo modello organizzativo, denominato GAIA, a rivedere le procedure applicative degli istituti oggetto del presente contratto, per apportare eventuali correttivi, ove ritenuti necessari.

Dichiarazione n. 5

Le OO.SS. CGIL, CISL e UIL impegnano l'amministrazione a incrementare il numero e l'importo della indennità attribuita per specifiche responsabilità alle unità operative in occasione della distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio per il 2009.

La parte pubblica prende atto di tale impegno.

Dichiarazione n. 6

Con riferimento alle dichiarazioni a verbale delle OO.SS. al CID 2007, le parti si danno reciprocamente atto che le questioni indicate nei punti 1, 2, 3 e 4 nonché l'attività relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni indicata nel punto 5, prima parte, sono state portate a termine dall'amministrazione regionale.

Circa invece il percorso per la definizione dei profili professionali (punto 11) essi sono stati oggetto di un apposito protocollo d'intesa

Parte pubblica si dichiara altresì disposta ad aprire un confronto in merito ai punti 7, 9 e 12 mentre ribadisce che l'individuazione dei carichi funzionali (punto 6) è attività in buona misura superata dai meccanismi di individuazione e assegnazione ai dirigenti degli obiettivi e delle risorse (finanziarie e personali) per raggiungerli.

Le parti si danno altresì reciprocamente atto che con l'introduzione dell'articolo primo del CID 2008 è stato compiuto un primo passo per dare attuazione a quanto richiesto dalle OO.SS. al punto n. 8.

Circa, infine, il punto 10 parte pubblica si riporta a quanto riportato nella programmazione triennale dei fabbisogni come approvato con deliberazione del 29 luglio 2008.

Dichiarazione n. 7

La parte pubblica, preso atto che, a differenza di quanto avvenuto per altri dipendenti nelle medesime situazioni, la progressione orizzontale non è stata goduta dal personale appartenente alla categoria B risultato idoneo alle prove concorsuali per l'area tecnica e non inquadrato (autisti e centralinisti) - come da determina n. 57 dell'1.2.2001 -, nonché dalle quattro unità di personale di cui alla legge 112/2001 trasferito dall'1.7.2002 (per un totale complessivo di 24 dipendenti), si impegna ad attuare tale progressione economica a decorrere dall'1.1.2008.

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL COMPONENTE LA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA RSU ELETTO NELLA LISTA SULPM-UGL

Pur sottoscrivendo il presente Contratto, il cui impianto resta – quindi – valutato sostanzialmente positivo, lo scrivente componente eletto nella lista SULPM, aderente alla Confederazione UGL, ritiene opportuno formulare i seguenti rilievi.

1. Con riferimento all'art.2 (Indennità onnicomprensive) la scrivente ritiene, in generale, che tutta la materia andrebbe al più presto rivisitata e sottoposta ad una più rigorosa normazione in ordine alle funzioni specifiche di tutto il personale appartenente a ciascun profilo interessato. In particolare, per quanto riguarda gli "addetti in via continuativa e stabile all'attività di vigilanza delle prestazioni di lavoro" la scrivente non può che esprimere un giudizio di naturale perplessità rilevata l'assoluta indeterminatezza, allo stato attuale, di quali potranno essere i compiti operativi e le specifiche funzioni

ed attribuzioni di tale personale, peraltro ancora nemmeno individuato né inquadrato ed assegnato alla eventuale struttura preposta.

2. Con riferimento all'art.3 (Indennità varie) la scrivente ritiene che il rimborso percepito dal personale in servizio presso le sedi periferiche disagiate in Bari (ex-Ciapi, ex-Enaip, ex aerostazione civile di Bari-Palese) debba essere innanzitutto congruamente implementato ed, ovviamente, escluso da tassazione, in quanto tale rimborso non deve concorrere a formare reddito, ed – inoltre - non debba gravare sul fondo destinato a tutto il personale. Ciò in considerazione del fatto che la “deportazione” in estrema periferia di quel personale fu determinata da una scelta gestionale dell'Amministrazione (motivata dal “Fittizio” risparmio dei canoni di locazione) ed, in quanto tale, il rimborso di cui trattasi andrebbe prelevato dalle economie rivenienti dai più consoni capitoli di spesa riferiti alle gestioni immobiliari;

3. Con riferimento agli artt.7 e 9 (Budgets per produttività individuale e per progetti) la scrivente ritiene che, sul presupposto della condivisa, fra le parti, opportunità di dover procedere alla auspicata dissolvenza della Ctg. “A” - ove persistentemente ineliminabile l'immotivata differenziazione in fasce categoriali - sarebbe stato più coerente aderire alla proposta iniziale di parte pubblica che pur prevedeva l'assimilazione della ctg.”A” alla ctg.”B” in un'unica fascia di coefficienti. La convergenza su tale apprezzabile proposta avrebbe reso più fattibile proporre una riduzione a due sole fasce: “A, B e C” l'una e “D” l'altra. Oltre che una riduzione della “forbice” dei rapporti fra coefficienti, ad es.: 100 per l'una fascia e 110 per l'altra. Il risultato sarebbe stato quello di redistribuire più equamente tali risorse fra le varie categorie, atteso che detti budgets sono riferibili essenzialmente al conseguimento di un impegno soggettivo del lavoratore, slegato dal risultato di struttura.

4. Con riferimento al comma 14 dell'art.10 (Produttività per progetti) la scrivente ritiene che, sempre per coerenza e nel condiviso presupposto di dover procedere alla dissolvenza della ctg.”A”, l'importo orario lordo specificato per tale categoria in € 11,00 si sarebbe potuto e dovuto elevare ad € 13,00 (identico, cioè, a quello previsto per la categoria “B”), eventualmente compensando la maggiore spesa relativa con una decurtazione di appena Venti centesimi di euro dal corrispondente importo orario lordo assegnato alla categoria “D” il quale avrebbe potuto essere pacificamente definito in € 17,80 anziché € 18,00 -.

Bari, 31 Luglio 2008

Il Componente della Delegazione Trattante RSU, eletto nella lista Sulpm-UGL
dott. Pasquale Angelillo

Rettifiche
