

REPUBBLICA ITALIANA

BOLLETTINO



UFFICIALE

DELLA REGIONE PUGLIA

Sped. in abb. Postale, Art. 2, comma 20/c - Legge 662/96 - Aut. DC/215/03/01/01 - Potenza

Anno XXXII

BARI, 11 MAGGIO 2001

N. 68

Il Bollettino Ufficiale della Regione Puglia si pubblica con frequenza infrasettimanale ed è diviso in due parti.

Nella 1ª parte si pubblicano: Leggi e Regolamenti regionali, Ordinanze e sentenze della Corte Costituzionale e di Organi giurisdizionali, Circolari aventi rilevanza esterna, Deliberazioni del Consiglio regionale riguardanti l'elezione dei componenti l'Ufficio di presidenza dell'Assemblea, della Giunta e delle Commissioni permanenti.

Nella 2ª parte si pubblicano: le deliberazioni del Consiglio regionale e della Giunta; i Decreti del Presidente, degli Assessori, dei funzionari delegati, di pubbliche autorità; gli avvisi, i bandi di concorso e le gare di appalto.

Gli annunci, gli avvisi, i bandi di concorso, le gare di appalto, sono inseriti nel Bollettino Ufficiale pubblicato il giovedì.

Direzione e Redazione - Presidenza Regione Puglia - Via Capruzzi, 212 - Bari - Tel. 0805402259-0805402264-0805402099 - Fax 0805402262.

Abbonamenti presso la **Regione Puglia - Ufficio Bollettino Ufficiale - Via Capruzzi, 212 - Bari c.c.p. n. 18785709**

Prezzo di vendita L. 2.600 la copia. Abbonamento annuo L. 260.000. I versamenti per l'abbonamento effettuati entro il 15° giorno di ogni mese avranno validità dal 1° giorno del mese successivo; mentre i versamenti effettuati dopo il 15° giorno e comunque entro il 30° giorno di ogni mese avranno validità dal 15° giorno del mese successivo.

Gli annunci da pubblicare devono essere inviati almeno 3 giorni prima della scadenza del termine utile per la pubblicazione alla Direzione del Bollettino Ufficiale - Via Capruzzi, 212 - Bari.

Il testo originale su carta da bollo da L. 20.000, salvo esenzioni di legge, deve essere corredato da 1 copia in carta uso bollo e dall'attestazione del versamento della tassa di pubblicazione prevista.

L'importo della tassa di pubblicazione è di L. 300.000 oltre IVA al 20% per ogni inserzione il cui contenuto non sia superiore, nel testo, a quattro cartelle dattiloscritte pari a 100 righe per 60 battute (o frazione) e di L. 22.000 oltre IVA per ogni ulteriore cartella dattiloscritta di 25 righe per 60 battute (o frazione).

Il versamento dello stesso deve essere effettuato sul c.c.p. n. 18785709 intestato a **Regione Puglia - Ufficio Bollettino Ufficiale Bari**.

Non si darà corso alle inserzioni prive della predetta documentazione.

LE PUBBLICAZIONI SONO IN VENDITA PRESSO LA LIBRERIA UNIVERSITÀ E PROFESSIONI SRL - VIA CRISANZIO 16 - BARI; LIBRERIA PIAZZO - PIAZZA VITTORIA, 4 - BRINDISI; CASA DEL LIBRO - VIA LIGURIA, 82 - TARANTO; LIBRERIA PATIERNO ANTONIO - VIA DANTE, 21 - FOGGIA; LIBRERIA MILELLA - VIA PALMIERI 30 - LECCE.

SOMMARIO

PARTE SECONDA

REGIONE PUGLIA SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO AUTONOMA AREA DIRIGENZA DELLA REGIONE PUGLIA.

Pag. 3336

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 12 aprile 2001, n. 457

Criteri generali per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - art. 13 CCNL/99 - Intesa con le OO.SS.

Pag. 3347

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 12 aprile 2001, n. 458

CCNL/99 Autonoma Area della Dirigenza. Art. 17 - Criteri generali per la Risoluzione Consensuale - Concertazione con le OO.SS.

Pag. 3352

PARTE SECONDA

REGIONE PUGLIAAssessorato – Organizzazione e Gestione
delle Risorse Umane – Politiche della Famiglia**SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE**
*Ufficio Contrattazione e Rapporti con OO.SS.***VERBALE****Contratto Collettivo Integrativo Decentrato
Autonoma Area Dirigenza
della Regione Puglia**

A seguito:

- a) del parere favorevole espresso in data 12.12.2000 dal Nucleo di Valutazione in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio sul testo dell'accordo siglato in data 24.11.2000;
 - b) dell'autorizzazione da parte della Giunta Regionale al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il Contratto, espressa con atto n. 95 del 13.2.2001;
 - c) dell'accordo sottoscritto il 4.4.2001;
 - d) dell'approvazione da parte della Giunta Regionale degli atti relativi alla risoluzione consensuale e ai criteri generali per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- il giorno 24 aprile 2001, alle ore 9.000, ha avuto luogo l'incontro tra :

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, dr. Bernardo Notarangelo _____

ed i RAPPRESENTANTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI PER L'AREA DELLA DIRIGENZA E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL VIGENTE CCNL:

Rappresentanze Sindacali Aziendali

FPS CISL, CGIL FP, UIL FPL, CSA CONFAL, DIRPUGLIA,

Organizzazioni Sindacali di Categoria

FPS CISL, CGIL FP, UIL FPL, CSA, DIRER, CIDA.

Al Termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato dell'Autonoma Area della Dirigenza della Regione Puglia.

RAFFREDDAMENTO CONFLITTI**PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E
TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**

1. Al fine di consentire alla Regione di predisporre le misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili ai servizi pubblici essenziali e allo scopo di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto, le OO.SS. sono tenute a comunicare, almeno dieci giorni prima, la data dello sciopero, la durata e le modalità di attuazione nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.
2. La comunicazione va trasmessa via fax alla Presidenza della Giunta Regionale e al Settore Personale, nonché alla Segreteria della Commissione di Garanzia. (fax n. 0685982095 – 0685982096).
3. Ai fini dell'osservanza dei termini fa fede la data di trasmissione. La Regione, ricevuto il preavviso di sciopero, convoca immediatamente la O.S. che ha indetto lo sciopero.
L'incontro conciliativo deve avvenire nei cinque giorni lavorativi successivi alla comunicazione della O.S.
4. La Regione dovrà comunicare alla Commissione di Garanzia l'avvenuto tentativo di conciliazione.

NORME DI GARANZIA**DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Ai sensi della legge n.146/1990 e sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 1 e 2 del CCNL del 10.4.1996, nell'ambito delle funzioni direttamente esercitate dalla Regione Puglia, sono individuati i seguenti Servizi Pubblici Essenziali:

- A. Igiene, Sanità e Attività assistenziale;
- B. Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- C. Servizi del personale.

**A. SERVIZI DI IGIENE, SANITA'
E ATTIVITA' ASSISTENZIALE**

In caso di sciopero occorre garantire il servizio, limitatamente agli interventi igienico - sanitario, di vitto per gli animali e di custodia degli stessi, nelle seguenti Strutture regionali:

- ✓ Ex I.R.I.I.P. di Foggia;
- ✓ Centro Recupero Selvaggina di Bitetto

Al fine di garantire le citate prestazioni, per l'esigenza di coordinamento, sono esonerati dallo sciopero un Dirigente per ciascuna struttura.

Nel caso in cui presso le predette strutture non risultano in servizio dirigenti, sono esonerati dallo sciopero un Dirigente del Settore Caccia e Pesca e un Dirigente del Settore Agricoltura, da individuarsi secondo le procedure previste dal presente contratto.

B. ATTIVITA' DI TUTELA DELLA LIBERTA' DELLA PERSONA E DELLA SICUREZZA PUBBLICA

- B.1.** La Struttura regionale direttamente interessata è il Settore Protezione Civile.
Considerate le attività previste dall'art. 2 della L.R. n.14/88, per le funzioni di coordinamento delle attività, è esonerato dallo sciopero, n.1 Dirigente.
- B.2.** Nell'ambito del "Servizio di Protezione Civile" e limitatamente al periodo di acclarata pericolosità connessa all'estinzione degli incendi boschivi, sono da considerare gli Ispettorati Ripartimentali delle Foreste.
Sono esonerati, pertanto, dallo sciopero, per le attività di coordinamento, n.1 Dirigente per ciascun Ispettorato.
- B.3.** Nel caso d'intervento dei Prefetti, competenti per territorio, che dichiarano situazioni di pericolosità, e che coinvolgono altre Strutture regionali, sono esonerati dallo sciopero, per le attività di coordinamento, n.1 Dirigente per ogni Struttura interessata.

C. SERVIZI DEL PERSONALE

In caso di sciopero giornaliero proclamato per i soli dipendenti in servizio presso gli Uffici del Settore Personale, ricadente nel periodo 5-15 d'ogni mese, al fine di garantire l'erogazione degli emolumenti retributivi, degli assegni con funzione di sostentamento, la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le date di legge, s'individuano tali prestazioni nelle seguenti Strutture:

- ✓ Ufficio Controllo della spesa
- ✓ Uffici Provinciali.

Al fine di garantire le prestazioni delle suindicate Strutture è esonerato dallo sciopero, secondo le procedure del presente Contratto, n.1 Dirigente tra quelli in servizio presso il Settore Personale.

PROCEDURE DI ESONERO DALLO SCIOPERO

I Dirigenti di vertice delle Strutture sopra menzionate, in occasione d'ogni sciopero individuano tempestivamente il nominativo del Dirigente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero.

L'individuazione dei nominativi da parte dei Dirigenti di vertice della Struttura interessata avviene a rotazione partendo dai seguenti criteri:

- minore anzianità di servizio;
- a parità d'anzianità, il più giovane d'età.

Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente non possono essere esonerati dallo sciopero i Dirigenti facenti parte degli Organismi statutari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

I nominativi dei Dirigenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati agli interessati e alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, entro il quinto giorno precedente alla data di sciopero.

I Dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo, se possibile, la sostituzione.

I Dirigenti che chiedono ed ottengono la sostituzione non possono risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso.

I Dirigenti esonerati dallo sciopero non possono assentarsi dal servizio a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al Dirigente di vertice, che deve provvedere alla sostituzione.

ART. 4 LETT. B CCNL

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

CRITERI GENERALI per elaborazione programmi annuali e pluriennali

1. La Regione assume le attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini professionali e per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.
2. In sede di approvazione dei bilanci di previsione annuale e pluriennali la Giunta determina la somma pari **all'1,50% del monte salari della diri-**

- genza**, da destinare alle iniziative di formazione e di aggiornamento.
3. Entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, la Giunta regionale, previa contrattazione con le OO.SS. firmatarie, approva i criteri generali cui devono attenersi i programmi di formazione ed aggiornamento, stabilendo gli obiettivi ed i risultati che intende perseguire.
 4. Entro il successivo mese, ciascun Dirigente di Settore provvede alla convocazione della conferenza di servizio dei dirigenti appartenenti alla propria Struttura, che si conclude con la proposta di "Programma formativo" redatto in relazione agli obiettivi assegnati al Settore.
 5. La proposta di "Programma formativo" di Settore viene inviato al Settore Personale, che, in conformità ai criteri generali di cui al punto 3) e con i criteri della compatibilità finanziaria e della economicità, determina il "Programma definitivo" e provvede alla sua attuazione. Il Programma definitivo è sottoposto alla procedura di cui all'art. 7 - comma 2 del CCNL.
 6. Le iniziative formative e di aggiornamento possono essere realizzate mediante la collaborazione di soggetti pubblici e società specializzate.
 7. La partecipazione alle iniziative formative è considerata servizio a tutti gli effetti.
 8. I Dirigenti possono concordare con il dirigente di Settore **percorsi formativi individuali** che prevedono la partecipazione a Corsi, Seminari, Meeting, ecc. **della durata complessiva, anche se discontinua, non superiore a giorni 15 per ogni anno.**
 9. Ai sensi dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, **n.53 i Dirigenti con una anzianità di servizio di almeno cinque anni** possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per "**congedi per la formazione**" per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, "**nell'arco dell'intera vita lavorativa**".
 10. Per "congedo per la formazione" s'intende anche quello finalizzato alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalla Regione. Ai Dirigenti in "congedo per la formazione" si applicano le disposizioni contenute nel citato art. 5 della legge n.53/2000.
 11. Le iniziative di cui al precedente punto possono essere assistite da un contributo non superiore al 30% della spesa prevista. La concessione del contributo è subordinata a:
 - A. L'effettiva connessione della iniziativa con le attività di servizio e con gli obiettivi assegnati al dirigente;
 - B. Il preventivo deve essere debitamente documentato.

La verifica del punto A. è attestata con atto di assentimento del Dirigente di Settore.

12. Ai percorsi formativi individuali di cui al punto 8) è destinata una quota del fondo non superiore al 25%. Per la concessione di contributo di cui al punto 11) è riservata una quota del fondo non superiore al 5%.
13. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, rimangono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per la medesima finalità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che all'atto della introduzione del sistema di "amministrazione budgetaria" del bilancio regionale, il presente Accordo sarà sottoposto a negoziazione.

FPS C.I.S.L. _____

C.G.I.L. FP _____

C.S.A. -CONFAIL _____

DIRPUGLIA _____

U.I.L. _____

PARI OPPORTUNITA'

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell' "Area Dirigenziale", le parti che sottoscrivono il presente **Contratto Integrativo Decentrato** s'impegnano a costituire il **Comitato per le Pari Opportunità dell'Area Dirigenziale**.
2. Il Comitato è composto da **un rappresentante della Regione, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali** firmatarie del presente Contratto Integrativo Decentrato e da **un pari numero di rappresentanti della Regione**.
3. Il Dirigente del Settore Personale, **entro 30 giorni** della formale sottoscrizione del presente Contratto, sottopone per l'approvazione alla G.R. il provvedimento di costituzione del Comitato. A tal fine **ciascuna Organizzazione Sindacale** firmataria del presente contratto, **designa, entro giorni 15 dalla sottoscrizione del presente contratto, il proprio rappresentante**. Tra i rappresentanti della Regione **un componente deve essere designato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, mentre gli**

altri componenti, compreso quello con funzioni di Presidente, **dalla Giunta Regionale**.

4. Con l'atto di costituzione di cui al precedente punto 3), la Regione individua, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.
5. Il Comitato presenta all'Amministrazione regionale una relazione annuale in ordine alle misure adottate dalla stessa Amministrazione volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
 - Accesso ai Corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - Perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
 - Individuazione di iniziative d'informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

TUTELA IN MATERIA DI IGIENE AMBIENTE SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione della Regione Puglia è impegnata a dare attuazione al Decreto Legislativo n. 626/1994.

L'Amministrazione Regionale, si impegna ad adempiere agli obblighi che l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 626/94, pone a carico del datore di lavoro e precisamente:

1. Elaborazione di un documento contenente:

- A.1** relazione nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- B.1** l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- C.1** programma di attuazione di cui alla lettera b).

2. Designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione ed il relativo responsabile.

3. Medico competente nei casi previsti dalla legge.

A causa dei numerosi luoghi di lavoro e della loro posizione territoriale e al fine di verificare lo stato di attuazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione e con lo scopo di rilevare l'esistenza di elementi organizzativi e gestionali che non consentono il puntuale adempimento degli obblighi da parte dei Dirigenti, entro **60 (sessanta) giorni** dalla formale sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Decentrato, è istituita presso il Settore Personale una Commissione composta da **un rappresentante con qualifica dirigenziale** indicato da **ciascuna O.S. firmataria** del presente Contratto e, **in rappresentanza dell'Amministrazione, dai Dirigenti degli Uffici del Genio Civile, dal Dirigente del Settore Economato, Provveditorato, Contratti ed Appalti, dal Dirigente del Settore Personale e da un Dirigente designato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.**

La Commissione è presieduta dal Dirigente del Settore Personale.

La Commissione si riunisce **almeno una volta ogni trimestre** ed invia dettagliata relazione alla Giunta Regionale sullo stato di applicazione delle norme derivanti dal D.L.vo n.626/94.

VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DEI COMMI 3,4 E 5 DELL'ART. 26 DEL CCNL/99

Con la legge regionale n. 7/97, così come modificata dalla L.R. n. 8/97, è stato avviato il processo di riorganizzazione della Regione, nel rispetto dei principi sanciti dal Decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni e integrazioni, " con lo scopo di accrescere l'efficienza sulle attività, metodi e procedure secondo criteri di trasparenza, economicità e flessibilità..... ". Tale processo sarà portato a compimento con l'approvazione dei Regolamenti attuativi degli articoli 8 e 9 della stessa legge.

Contestualmente:

- sono state trasferite alla competenza diretta della Regione le funzioni già esercitate dagli ex Enti strumentali ERSAP, AREF e IRIIP, a seguito della soppressione e liquidazione prevista dalla L.R. n. 9/93;
- con la L.R. n. 5/2000 è stato incentivato l'esodo della dirigenza;
- con la L.R. n. 6/2000 si è provveduto a ridurre la dotazione organica regionale, già fissata con la precedente L.R. n. 7/97: in particolare la dotazione

organica della dirigenza è stata portata da 500 a 450 posti.

Alla luce di quanto evidenziato, le parti ritengono che sussistano le condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL/99, ed in particolare quelle previste dal comma 3 con decorrenza 1.1.99 e quella di cui al comma 5 con decorrenza 1.1.2001.

A tal fine l'Amministrazione regionale è impegnata a determinare le risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ad individuare la relativa copertura finanziaria nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per gli esercizi finanziari 1999 e seguenti.

Con decorrenza 1.1.2000, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza va integrato con una somma pari al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti in organico della qualifica dirigenziale derivanti dalle LL.RR. n. 5 e 6 del 2000.

Relativamente alle condizioni previste dal comma 4 dello stesso articolo, le parti prendono atto che allo stato non è possibile verificare la condizione di sussistenza in quanto non è stata sottoscritta la prevista intesa che le parti sottoscrittrici del CCNL si impegnavano a stipulare entro il 30.04.2000.

Nel caso in cui, in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, fra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali aventi titolo alla sottoscrizione del CCNL dell'Autonoma Area della Dirigenza, si pervenisse alla citata intesa, le parti si impegnano ad incontrarsi, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'intesa, per verificare la sussistenza delle condizioni alla Regione Puglia.

CRITERI GENERALI

Per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

- La dinamica della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, prevista dai CC.CC.NN.LL., si basa sul principio della costanza del modello organizzativo in atto e dei relativi parametri che nel caso della Regione Puglia sono quelli previsti dalla L.R. n. 1/92.
- Ne consegue che le decisioni del Governo regionale modificative di tale assetto organizzativo sono da finanziarie con risorse da attingere da altre voci del Bilancio regionale, aggiuntive al fondo.
- Per gli anni 1999, 2000 e 2001 rimane confermata la quota già individuata per l'anno 1998 per l'indennità di risultato.
- A tale quota del fondo sono da aggiungere le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del CCNL (" Norma per gli enti provvisti di Avvocatura ") e all'art. 18 della legge n. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché quelle derivanti dal disposto di cui al comma 3 dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Fino a quando l'Amministrazione regionale non metterà ordine disciplinandone le procedure nella materia, con il conseguente passaggio delle risorse nel fondo della dirigenza, i dirigenti che beneficiano di risorse rivenienti da specifiche disposizioni di legge ovvero derivanti da incarichi, a qualsiasi titolo, conferiti dalla Regione, sono esclusi dalla retribuzione di risultato.
- Nel caso in cui a tale determinazione si pervenga in vigore del presente Contratto Integrativo Decentrato, le parti, si impegnano a rivedere le presenti disposizioni.
- Con decorrenza 1.1.1999, i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dal vigente assetto organizzativo della Regione sono determinati dall'allegato Sistema di Valutazione, parte integrante del presente Contratto, fondato su parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
- In via transitoria le parti ritengono che il passaggio dal sistema previsto dalla L.R. 1/92 a quello previsto dal presente Contratto avvenga in progress, anche al fine di garantire i dirigenti che hanno utilizzato le disposizioni di cui alla L.R. n. 5/2000. Pertanto per gli anni 1999, 2000 e primo semestre 2001, la graduazione avverrà nell'ambito di ciascun livello di struttura (Settori, Uffici e altre strutture).
- Per ciascuna delle tre graduatorie saranno individuati due valori economici.
- Con decorrenza 1.1.2001, fermo restando l'individuazione dei sei valori economici, sarà formulata una unica graduatoria di tutte le strutture regionali alla quale correlare l'indennità di posizione, che entrerà a regime con decorrenza 1.7.2001.
- Contestualmente tutti i dirigenti dovranno sottoscrivere il Contratto individuale di lavoro.
- Il presente accordo è vincolante per le parti fino alla data di attuazione dei regolamenti previsti dagli articoli 8 e 9 della L.R. n. 7/97.

S I S T E M A
Di valutazione delle posizioni dirigenziali

Ai sensi del secondo comma dell'art. 39 del CCNL/96, " le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne ".

Lo stesso CCNL ha, dunque, individuato le tre macro - aree di indicatori concernenti rispettivamente:

la collocazione nella struttura;
la complessità organizzativa;
le responsabilità gestionali interne ed esterne.

1° MACROFATTORE:
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

I fattori da valutare sono:

1. Complessità delle relazioni.

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) grado di rilevanza;
- b) grado di frequenza.

2° F A T T O R E

2. Decisione assunte:

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) grado di complessità;
- b) grado di ampiezza di soluzione.

3° F A T T O R E

3. Assistenza agli organi Presidente, Giunta Regionale, Consiglio Regionale :

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) grado di ampiezza;
- b) grado di frequenza.

2° MACROFATTORE:
COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

I fattori da valutare sono:

- 1. Numero dei dipendenti;**
- 2. Livello professionale dei dipendenti.**

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) dipendenza diretta ;
- b) dipendenza indiretta.

- 3. Conoscenze tecniche.**

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) grado di rilevanza;
- b) grado di necessità di aggiornamento.

3° MACROFATTORE:
RESPONSABILITÀ GESTIONALI
INTERNE ED ESTERNE

I fattori da valutare sono:

- 1. Budget di spesa gestito.**

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) Grado di rilevanza;
- b) Grado di autonomia decisionale presente.

- 2. Numerosità dell'attività di controllo.**

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) Grado di frequenza;
- b) Grado di autonomia decisionale .

- 3. Numerosità della gestione delle funzioni esternalizzate.**

I p a r a m e t r i per graduare tale fattore sono:

- a) Grado di rilevanza;
- b) Grado di frequenza.

SCHEDA RAPPORTO - FATTORI - PARAMETRI

1° MACRO FATTORE COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

(P. MAX 600)

DIMENSIONI	GRADO DI RILEVANZA DA 1 A 5	GRADO DI FREQUENZA DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
1. Complessità delle relazioni (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----
	GRADO DI COMPLESSITÀ DA 1 A 5	GRADO DI AMPIEZZA DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
2. Decisioni assunte (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----
	GRADO DI AMPIEZZA DA 1 A 5	GRADO DI FREQUENZA DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
3. Assistenza agli organi Presidente, Giunta Regionale, Consiglio Regionale (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----

- *Il grado combinato si ottiene moltiplicando i due gradi e dividendoli per 25.*

SCHEDA RAPPORTO - FATTORI - PARAMETRI

2° MACRO FATTORE COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

(P. MAX 600)

DIMENSIONI	GRADO DIP. DIRETTA DA 1 A 5	GRADO DIP. INDIRETTA DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
1. Numero dei dipendenti (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----
2. Livello Professionale (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----
	GRADO DI RILEVANZA DA 1 A 5	GRADO DI NECESSITÀ DI AGGIORNAMENTO DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
3. Conoscenze tecniche (P. MAX 200)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----	-----

** Il grado combinato si ottiene moltiplicando i due gradi e dividendoli per 25.*

SCHEDA RAPPORTO – FATTORI – PARAMETRI

3° MACRO FATTORE RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

(P. MAX 600)

DIMENSIONI	GRADO DI RILEVANZA DA 1 A 5	GRADO DI AUTONOMIA DECISIONALE DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
1. Budget di spesa gestito (P. MAX 200)	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	-----	-----
	GRADO DI FREQUENZA DA 1 A 5	GRADO DI AUTONOMIA DECISIONALE DA 1 A 5	GRADO COMBINATO *	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	T O T A L E
2. Numerosità dell'attività di controllo (P. MAX 200)	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	-----	-----
3. Numerosità della gestione delle funzioni esternalizzate (P. MAX 200)	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>	-----	-----

** Il grado combinato si ottiene moltiplicando i due gradi e dividendoli per 25.*

MISURATORI DEI GRADI**1° MACROFATTORE:****COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA****1. COMPLESSITÀ DELLE RELAZIONI.**Grado di rilevanza: Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di frequenza: Punt

- Punt
- punt
- punt

2. DECISIONI ASSUNTE.Grado di complessità: Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di ampiezza: Punt

- Punt
- punt
- punt

3. ASSISTENZA AGLI ORGANI PRESIDENTE, GIUNTA REGIONALE, CONSIGLIO REGIONALE.Grado di ampiezza: Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di frequenza: Punt

- Punt
- punt
- punt

2° MACROFATTORE:**COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA****1. NUMERO DEI DIPENDENTI.**Grado di dipendenza diretta: Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di dipendenza indiretta: Punt

- Punt
- punt
- punt

2. LIVELLO PROFESSIONALE.Grado di dipendenza diretta : Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di dipendenza indiretta: Punt (come il grado di dipendenza diretta).**3. CONOSCENZE TECNICHE.**Grado di rilevanza: Punt

- Punt
- punt
- punt

Grado di necessità di aggiornamento: Punt

- Punt
- punt
- punt

3° MACROFATTORE:**RESPONSABILITÀ GESTIONALI
INTERNE ED ESTERNE****1. BUDGET DI SPESA GESTITO.**Grado di rilevanza : Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2: *fino a £. 1.000.000.000;*
- punti da 3 a 4 *fino a £. 10.000.000.000;*
- punti 5 *oltre £. 10.000.000.000 .*

Grado di autonomia decisionale: Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2 per proposte di spesa;
- punti da 3 a 4 a seguito di atti del governo regionale ;
- punti 5 per autonoma decisione.

2. NUMEROSITÀ DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO.Grado di frequenza : Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2 fino a dieci atti annuali;
- punti da 3 a 4 fino a trenta atti annuali;
- punti 5 oltre a trenta atti annuali .

Grado di autonomia decisionale: Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2 controllo interno all'Ufficio;
- punti da 3 a 4 controllo interno al Settore;
- punti 5 controllo su atti esterni.

**3. NUMEROSITÀ DELLA GESTIONE DELLE FUNZIONI
ESTERNIZZATE.**Grado di rilevanza : Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2 nell'ambito delle competenze dell'Ufficio;
- punti da 3 a 4 nell'ambito delle competenze del Settore;
- punti 5 nell'ambito delle competenze del l'A-rea/Assessorato e/o Uffici centrali e periferici.

Grado di frequenza: Punti da 1 a 5.

- Punti da 1 a 2 fino a 10 atti mensili ;
- punti da 3 a 4 fino a 30 atti mensili;

- punti 5 oltre 30 atti mensili.

DICHIARAZIONE A VERBALE**DEL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

A seguito della condizione posta dalla Giunta Regionale in sede di approvazione della deliberazione n. 95 del 13.2.2001 relativa all'autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato e dell'accordo sottoscritto in data 4.4.2001, si specifica che in futuro le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa seguiranno le procedure previste dagli articoli 4 e 5 del CCNL/99 mentre le materie oggetto di concertazione dovranno seguire quelle previste dall'art. 8 dello stesso CCNL.

Dr. Bernardo Notarangelo

Bari 24.4.2001

DICHIARAZIONE A VERBALE**DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
DI CATEGORIA
FPS CISL- CGIL FP - UIL FPL - CSA
DIRPUGLIA**

Le Organizzazioni Sindacali richiedono che al termine delle procedure della valutazione ponderata di cui al presente Contratto Integrativo Decentrato, le parti pubblica e sindacale si incontrino per verificarne l'esito nonché la coerenza dei valori economici attribuiti alle sei posizioni con quelli prefigurati al tavolo tecnico, tenuto nella fase negoziale, fondati sul criterio dell'incremento graduale pari ad un sesto della differenza tra valore massimo e valore minimo del trattamento di posizione previsti dal Contratto Nazionale, rapportati proporzionalmente alle effettive risorse disponibili.

Bari 24.4.2001

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 12 aprile 2001, n. 457

Criteri generali per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - art. 13 CCNL/99 - Intesa con le OO.SS.

L'Assessore al Personale, sulla base della relazione predisposta dal competente Ufficio, sottoscritta dal dirigente del Settore, riferisce:

- L'art. 13 del CCNL dell'Autonoma Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali, sottoscritto il 23/12/99, sostituendo l'art. 22 del CCNL del 10 aprile 1996, ha disciplinato l'Affidamento e la revoca degli incarichi dei dirigenti.
- In particolare:
 - a* - Il comma 1 afferma il principio che "Gli Enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente".
 - b* - Il comma 2 dispone circa l'obbligo di adeguare "le regole sugli incarichi dirigenziali ai principi stabiliti dall'art. 19, commi 1 e 2, del decreto legislativo n°29/93, con particolare riferimento ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi nonché per la relativa durata che non può essere inferiore a due anni, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati";
 - c* - Il comma 3, precisa che "la revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14, comma 2";
 - d* - Il comma 4 stabilisce che "I criteri generali di cui al comma 2 prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, seguita, su richiesta, da un incontro".
- E' da evidenziarsi che la procedura prevista dal comma 4, è identica a quella di cui all'art. 8 del CCNL/99, relativo alla concertazione.
- E' anche da sottolineare che l'art. 19 della L.R. n. 7/97 stabilisce che "La Giunta Regionale, sentito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, formula in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali a personale regionale con qualifica dirigenziale nel rispetto delle norme contrattuali vigenti".
- Durante la fase della contrattazione collettiva integrativa decentrata, il Settore Personale ha presen-

tato alle OO.SS. aziendali della dirigenza e alle OO.SS. territoriali di categoria una ipotesi di "Criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi".

- Dopo approfonditi incontri, è stata raggiunta in data 24/11/2000 l'intesa sul documento allegato, parte integrante e sostanziale del presente atto, tra la Delegazione Trattante di parte pubblica le OO.SS., aventi titolo.
- Si evidenzia che l'intesa è stata raggiunta con CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/EE.LL., CSA/CONFAIL, DIRPUGLIA/DIRER, che rappresentano la totalità delle rappresentanze sindacali dei dirigenti e la totalità delle OO.SS. di categoria, firmatarie del CCNL/99, ad esclusione della O.S. CIDA che, benché convocata, non ha partecipato agli incontri.
- Si propone, pertanto, di approvare i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, di cui all'allegato documento, parte integrante e sostanziale del presente atto, sul quale è stata raggiunta l'intesa tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS., aventi titolo, subordinando l'efficacia del presente atto al previsto "sentito" dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

ADEMPIMENTI CONTABILI DI CUI ALLA L.R. N. 17/77 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI:

Il presente provvedimento non comporta impegno di spesa.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera a) della l.r. n. 7/97.

L'Assessore relatore sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

LA GIUNTA

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dal funzionario istruttore, dal Dirigente dell'Ufficio e dal Dirigente del Settore.
- A voti unanimi espressi nei modi di legge.

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

- I.* Di approvare i criteri generali per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, riportati nell'allegato documento, parte integrante e sostanziale del presente atto, precisando che l'atto di affidamento degli incarichi di cui al terzo capoverso dell'art. 7 dei "Criteri" è di competenza

della Giunta Regionale.

2. Di dare atto che sul documento di cui al precedente punto 1 è stata raggiunta l'intesa con le rappresentanze sindacali dei dirigenti e con le OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL/99.
3. Di dare mandato, al dirigente del Settore Personale, di informare i dirigenti regionali del presente provvedimento per il tramite di specifica circolare.
4. Di dare mandato, inoltre, al dirigente del Settore Personale degli atti conseguenti alla presente deliberazione.
5. Di subordinare l'efficacia del presente atto al "sentito" dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, ai sensi del primo comma dell'art.19 della L.R. n. 7/97.
6. di dichiarare il presente provvedimento non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 della legge n. 127/97.

Il Segretario della Giunta
dott. Romano Donno

Il Presidente della Giunta
dott. Raffaele Fitto

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato, è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, e' conforme alle risultanze istruttorie

Il dirigente dell'Ufficio
Dott. Paolo Fiorino

Il dirigente del Settore
Dott. Bernardo Notarangelo

L'Assessore proponente
Dott. Giovanni Copertino

PROPOSTA DI AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Ai sensi dell'art.7 della L.R. n.7/97, la Giunta Regionale affida e revoca gli incarichi di Direzione delle Strutture regionali secondo i criteri generali fissati dal presente atto.

Per gli incarichi dirigenziali del Consiglio Regionale i relativi atti sono adottati su proposta dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

Art. 2

Gli atti di cui all'art. 1 sono proposti dall'Assessore competente in materia di Risorse Umane e previa istruttoria effettuata dal competente Ufficio del Settore Personale, ovvero dal Settore Amministrazione del Consiglio Regionale, per gli ambiti di rispettiva competenza.

Per gli incarichi diversi da quelli di Coordinatore di Area, è **obbligatorio**, in fase istruttoria, acquisire il **parere del Coordinatore dell'Area interessata**.

Art. 2 bis

Il **Settore Personale della G.R.** ed il **Settore Amministrazione del Consiglio Regionale**, per gli ambiti di rispettiva competenza, con Atto Dirigenziale da pubblicarsi sul B.U.R.P. **individuano trimestralmente i posti di direzione vacanti**.

Entro e non oltre **trenta giorni** dalla data di pubblicazione, a pena di decadenza, **i dirigenti regionali** interessati **dovranno inoltrare**, a mezzo raccomandata A.R., **domanda** contenente tutte le indicazioni necessarie a dimostrare il possesso dei requisiti e delle caratteristiche correlate al posto da ricoprire.

TITOLO II NOMINA COORDINATORI DI AREA

Art. 3

3.1 Nel rispetto dei criteri generali fissati dal presente atto, la funzione di Coordinatore di Area è conferita dalla Giunta Regionale e per l'ambito del Consiglio Regionale, su proposta dell'Ufficio di Presidenza, a Dirigenti regionali che ne abbiano fatto domanda, in possesso di **cinque anni di responsabilità dirigenziale**.

3.2 I Dirigenti di cui al precedente comma 1 devono essere dotati di **professionalità, capacità e competenza** adeguate al posto da ricoprire ed agli obiettivi da conseguire. Il relativo **curriculum** in base al quale è effettuata la nomina, contiene tutte le **indicazioni** necessarie a **dimostrare la competenza e l'esperienza del prescelto e tiene conto della valutazione periodica del sistema interno di valutazione**.

Il **curriculum è pubblicato, unitamente all'atto di nomina, nel Bollettino Ufficiale della Regione**.

3.3 Gli **incarichi di Coordinatore di Area** sono **conferiti con atti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio**, secondo le rispettive competenze, che contengono le linee

di indirizzo politico generale, l'indicazione delle quote di bilancio di cui all'art.10, le risorse umane e strumentali assegnate all'Area.

Art. 4

Entro il limite stabilito dal comma 3 dell'art.19 della L.R. n. 7/97, la **funzione di Coordinatore di Area può essere, altresì, conferita con contratto di diritto privato di durata non superiore a tre anni, rinnovabili una sola volta**, a persone estranee all'Amministrazione regionale in possesso oltre che dei requisiti previsti dal comma 6 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni, anche dei seguenti:

- a) **cinque anni di esperienza dirigenziali;**
- b) **età minima di trentacinque anni e massima di sessanta anni;**
- c) **documentata qualificazione professionale nel campo di attività al quale si riferisce la nomina o l'incarico, desunta dalle concrete esperienze di lavoro, nonché da eventuali pubblicazioni scientifiche che abbiano i requisiti richiesti dall'art. 67 del D.P.R. 3.5.1957 n.686.**

Art. 5

Non possono essere nominati Coordinatori di Area:

- 5.1 coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, a pena detentiva non inferiore ad un anno per un delitto non colposo ovvero a pena detentiva non inferiore a sei mesi per delitto non colposo commesso nella qualità di pubblico ufficiale con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, salvo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 166 del codice penale;
- 5.2 coloro che sono sottoposti a procedimento penale per delitto per il quale è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;
- 5.3 coloro che sono stati sottoposti, anche con provvedimento non definitivo ad una misura di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione prevista dall'art.15 della legge 3.8.1988, n.327 (Norme in materia di misure di prevenzione personali) 120, e dell'art. 14 della legge 19.3.1990, n. 55 (Norme disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale);
- 5.4 coloro che sono sottoposti a misura di sicurezza detentiva o a libertà vigilata.
- 5.5 Non possono essere nominati Coordinatori di Area dipendenti regionali licenziati e dipendenti

regionali cessati per dimissioni, decadenza o collocamento in quiescenza se non sono trascorsi almeno cinque anni dalle dimissioni, dalla decadenza o dal collocamento a riposo.

Art. 6

- 6.1 Ai Coordinatori di Area si applicano, per tutta la durata dell'incarico, le disposizioni in materia di responsabilità e di incompatibilità, previste per i dirigenti regionali.
- 6.2 L'incarico di **Coordinatore di Area è conferito di norma per un periodo di tre anni, rinnovabile.**
- 6.3 Oltre al termine naturale di cui al comma 2 l'incarico cessa di diritto dopo sessanta giorni dalla elezione rispettivamente della nuova Giunta e del Presidente del Consiglio. Se le funzioni di coordinatore sono espletate da un dirigente regionale, lo stesso è sostituito temporaneamente da altro dirigente e, al termine dell'incarico, riassume la titolarità delle funzioni di provenienza.
- 6.4 Nel caso in cui l'incarico di Coordinatore di Area viene conferito a dirigenti regionali con contratto di diritto privato a tempo determinato, si ha la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro in essere a tempo indeterminato, con effetto dalla data di stipulazione del nuovo contratto. Il dirigente competente, in materia di personale, salvo che nel caso di licenziamento per giusta causa, dispone la riassunzione del dirigente qualora quest'ultimo ne faccia richiesta entro i trenta giorni successivi alla data di cessazione del contratto a tempo determinato. Il contratto stipulato con il dirigente riassunto tiene conto dell'anzianità complessivamente maturata dal medesimo nella pubblica amministrazione e della posizione giuridica in godimento al momento della risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.
- 6.5 Dalla data di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il posto è reso indisponibile, per la durata dell'incarico di Coordinatore di Area e per i successivi trenta giorni.
- 6.6 In caso di assenza e/o impedimento del titolare le relative funzioni sono assegnate dal componente l'Organo di direzione politica ad uno dei dirigenti in servizio presso l'Area o presso il Settore in possesso dei requisiti previsti per l'affidamento degli incarichi di Coordinatore di Area.

TITOLO III
AFFIDAMENTO
ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Art. 7

Il Settore Personale e il Settore Amministrazione del Consiglio regionali, ciascuno nell'ambito della propria competenza, acquisite le domande e accertato il possesso dei requisiti di legge e di congruenza rispetto agli incarichi da coprire, chiedono il parere al Coordinatore dell'Area interessata.

La congruenza rispetto agli incarichi da ricoprire nonché il parere del Coordinatore di Area avviene sulla base degli elementi di valutazione riportati nella allegata tabella "A", parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'atto di affidamento degli incarichi debitamente motivato e argomentato, definisce durata, risorse umane, finanziarie e strumentali finalizzati all'esercizio dell'incarico conferito.

Art. 8

Nel caso in cui la ricerca di professionalità all'interno dell'Amministrazione regionale dia esito negativo per:

- a. mancanza di domande;
- b. impossibilità di dare positivo riscontro alle istanze pervenute in quanto sono in difetto per mancanza dei requisiti di legge e/o professionali;
- c. difficoltà derivanti dalle esigenze organizzative connesse alla piena funzionalità della Struttura di provenienza del Dirigente istante, nel caso in cui lo/gli stesso/i candidato/i già ricopra/no incarico/chi di livello pari a quello per il quale è richiesta la copertura;

alla Giunta Regionale e/o all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale è riconosciuta in opzione, la facoltà di procedere autonomamente alla succitata ricerca, sul mercato libero del lavoro.

In tale eventualità la Struttura amministrativa dell'Ente Regione competente per materia, è tenuta a dare ufficialmente atto, nel rispetto dei criteri generali delle procedure fissate dal presente Regolamento, della motivazione che rendono necessario il ricorso alla procedura optativa.

Art. 9

Il dirigente che riprende servizio presso la Regione Puglia dopo un periodo di assenza a vario titolo che ha comportato la revoca dell'incarico dirigenziale ricoperto, è collocato d'ufficio in posizione di studio

e ricerca in relazione alle esigenze di servizio e tenuto conto delle caratteristiche professionali del dirigente. E' fatta salva, in ogni caso, la partecipazione a ricerche interne di professionalità per il conferimento di incarico di altro tipo.

Qualora l'incarico precedentemente ricoperto dal dirigente risulti vacante, è facoltà dell'Amministrazione regionale riassegnarlo al dirigente in rientro.

Art. 10

La revoca anticipata rispetto alla scadenza ordinaria dell'incarico può essere determinata secondo le ipotesi e con le procedure previste dai commi 2 e 3 dell'art.13 del CCNL/99.

TITOLO IV
DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Art. 11

Ferma restando l'applicazione dei criteri generali, la procedura per l'affidamento delle funzioni dirigenziali in fase di prima attuazione del presente atto non comporta l'espressione del parere da parte del Coordinatore di Area competente.

La proposta motivata è effettuata direttamente dal Presidente della G.R., dagli Assessori e dal Presidente del Consiglio Regionale, per gli ambiti di rispettiva competenza, sulla base degli atti d'ufficio eventualmente integrati da appositi colloqui con i dirigenti, ove ciò sia ritenuto opportuno.

TABELLA A)

**PROPOSTA DI AFFIDAMENTO
DELLA FUNZIONE DI COORDINATORE
DI AREA**

**CARATTERISTICHE
DEL POSTO DA RICOPRIRE**

- Coordinamento Area
- Tipo di professionalità necessaria
- Obiettivi prioritari dell'Area
- Attitudini, capacità ed esperienza che il ruolo da svolgere richiede:

PROFILO DEL DIRIGENTE PROPOSTO

- Nominativo
- Titolo di studio
- Altri titoli significativi in relazione all'incarico da attribuire:
- Esperienze professionali significative in relazione alla peculiarità del posto e agli obiettivi da raggiungere:

- **Caratteristiche dei dirigenti:**

(individuare tra le capacità sotto elencate quelle che caratterizzano maggiormente il dirigente fornendo oggettive motivazioni)

capacità di analisi valutazione e progettazione

di sistemi organizzativi complessi e del relativo contesto

(motivazione)

capacità di governo

della molteplicità dei fattori dinamici che determinano i processi organizzativi

(motivazione)

capacità di gestire un sistema articolato di funzioni e relazioni:

cioè capacità di assumere le decisioni e le responsabilità conseguenti, di programmare azioni adeguandole al cambiamento e identificando le priorità degli interventi per l'attuazione degli obiettivi stabiliti dagli organi di direzione politica

(spiegazione)

capacità di gestione

coordinata di risorse umane, strumentali, finanziarie

(motivazione)

capacità relazionali,

all'interno ed all'esterno dell'organizzazione

(motivazione)

capacità di negoziazione, comunicazione, interazione con le diverse componenti del sistema organizzativo

(motivazione)

capacità di operare in modo integrato e collaborativo

per accrescere l'efficienza del sistema organizzativo regionale, finalizzata anche al miglior soddisfacimento delle esigenze del cittadino

(motivazione)

altre (specificare)

- **Possesso di conoscenze, attitudini ed esperienze nella direzione delle funzioni organizzative, finanziarie ed amministrative desumibili dalle attività svolte con riferimento a:**

azioni di razionalizzazione di strutture organizzative

(motivazione)

orientamento al miglioramento dei servizi e alla gestione del cambiamento e delle innovazioni

(motivazione)

realizzazione di economie e di azioni dirette a contenere i costi di gestione

(motivazione)

riconoscimento della centralità delle risorse umane nel processo organizzativo e capacità di motivazione dei collaboratori

(motivazione)

Eventuali osservazioni ed elementi integrativi

La presente proposta è formulata sulla base e nel rispetto dei "Criteri" definiti dalla Giunta Regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale nella seduta del _____ con provvedimento n. _____

L'Assessore proponente e competente per materia.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE
12 aprile 2001, n. 458

**CCNL/99 Autonoma Area della Dirigenza. Art. 17
- Criteri generali per la Risoluzione Consensuale -
Concertazione con le OO.SS.**

L'Assessore al Personale, sulla base della relazione predisposta dal competente Ufficio, sottoscritta dal dirigente del Settore, riferisce:

- L'art. 17 del CCNL dell'Autonoma Area della Dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali, formalmente sottoscritto il 23.12.99, prevede l'istituto della "Risoluzione Consensuale", disciplinandone la procedura.
- Il primo comma dispone che "L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro".
- Il secondo comma afferma che per l'attivazione di tale istituto, "gli enti, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito delle effettive capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento".
- Il comma 3, specificatamente per le Regioni e le Province, precisa che "la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze".
- Il comma 4, infine, dispone che "i criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8".
- A latere dei lavori connessi alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Settore Personale ha formulato una proposta circa i criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che ha inviato, ai sensi dell'art. 8 del CCNL/99, alle rappresentanze sindacali aziendali per l'area della dirigenza appartenenti alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale dell'area dirigenziale del Comparto e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del CCNL.
- A seguito di approfonditi incontri, in data 24.11.2000, è stata raggiunta la "concertazione" fra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali aziendali e territoriali di categorie CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/EE.LL.,

CSA/CONFAIL, DIRPUGLIA/DIRER, sull'allegato documento, parte integrante e sostanziale del presente atto.

- E' opportuno evidenziare che il documento oggetto della concertazione è stato sottoscritto da tutte le rappresentanze sindacali aziendali e da tutte le organizzazioni sindacali di categoria, firmatarie del contratto nazionale, ad eccezione della CIDA, che benché invitata, non ha partecipato agli incontri.
- Si propone, pertanto, di approvare i criteri generali relativi alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro-disciplina dei requisiti, delle condizioni e dei limiti, di cui all'allegato documento, parte integrante e sostanziale del presente atto, "concertato" ex art. 8 del CCNL/99 con le rappresentanze sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali di categoria il 24.11.2000.

**ADEMPIMENTI CONTABILI DI CUI ALLA
L.R. N. 17/77 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED
INTEGRAZIONI:**

"Il presente provvedimento non comporta impegno di spesa. Gli impegni di spesa saranno assunti con gli eventuali provvedimenti individuali di "risoluzione consensuale".

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera a) della l.r. n. 7/97.

L'Assessore relatore sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

LA GIUNTA

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dal funzionario istruttore, dal Dirigente dell'Ufficio e dal Dirigente del Settore.
- A voti unanimi espressi nei modi di legge.

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

- I. di approvare ai sensi dell'art. 17 del CCNL/99 dell'Autonoma Area della Dirigenza del Comparto Regioni ed Autonomie Locali "i criteri generali relativi alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - disciplina dei requisiti, delle condizioni e dei limiti" di cui all'allegato documento, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, sul quale, ex art. 8 del CCNL/99, è stato applicato l'istituto della "Concertazione" con le rappresentanze sindacali aziendali e con le OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del Contratto

Nazionale precisando che il parere del Dirigente del Settore di cui all'ultimo punto della Sezione "Attivazione della Risoluzione Consensuale" dei Criteri, deve essere integrato da quello del Dirigente del Settore Personale.

2. Di dare mandato al dirigente del Settore Personale degli atti consequenziali alla presente deliberazione.
3. Di dare mandato, inoltre, al dirigente del Settore Personale, di informare i dirigenti regionali del presente provvedimento per il tramite di specifica circolare.
4. di dichiarare il presente provvedimento non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 della legge n. 127/97.

Il Segretario della Giunta
dr. Romano Donno

Il Presidente della Giunta
dr. Raffaele Fitto

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato, e' stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, e' conforme alle risultanze istruttorie

Il dirigente dell'Ufficio
Dott. Paolo Fiorino

Il dirigente del Settore
Dott. Bernardo Notarangelo

L'Assessore proponente
Dott. Giovanni Copertino

REGIONE PUGLIA

**ASSESSORATO ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
POLITICHE PER LA FAMIGLIA**

SETTORE PERSONALE

**UFFICIO CONTRATTAZIONE
E RAPPORTI CON LE OO.SS.**

ART. 17 C.C.N.L. CRITERI GENERALI RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DISCIPLINA DEI REQUISITI DELLE CONDIZIONI E DEI LIMITI

OBIETTIVI

L'Amministrazione regionale utilizza l'istituto della **risoluzione consensuale** con erogazione dell'indennità supplementare prevista dall'art. 17 del CCNL/99, quale misura di sostegno finalizzata al

raggiungimento dei seguenti obiettivi di riorganizzazione dell'Ente:

1. contenimento della dotazione organica della dirigenza, attualmente fissata dalla L.R. 8 marzo 2000, n. 6, pari a n.450 posti;
2. riarticolazione dell'assetto organizzativo nel quale ai dirigenti, in coerenza con il nuovo contenuto delle funzioni della Regione basate sulla programmazione, indirizzo e controllo, sono demandate competenze più ampie, articolate e complesse per rispondere adeguatamente ai nuovi obiettivi derivanti dal globale processo di cambiamento;
3. introdurre nel modello organizzativo definito dalla L.R. n. 7/97, l'Area delle Posizioni Organizzative come strumento non solo di valorizzazione e sviluppo delle professionalità, ma soprattutto quale referente delle microstrutture organizzative.

ATTIVAZIONE DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

- La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta da entrambe le parti.
- La proposta da parte dell'Amministrazione è attivata per il raggiungimento degli obiettivi sopra definiti. Essa può essere attivata esclusivamente nel caso in cui - a seguito di soppressione di strutture e di funzioni individuali particolari e di conseguenti riduzioni di posizioni dirigenziali - non sia possibile, in ogni caso, attribuire al dirigente interessato altro incarico coerente con la professionalità acquisita.
- In nessun caso l'amministrazione regionale può proporre la risoluzione del rapporto a seguito di valutazione negativa dei risultati e del comportamento manageriale del dirigente o per motivi di salute.
- Le proposte di risoluzione individuali da parte dei dirigenti sono anch'esse di norma correlate alla necessità del contenimento della dotazione organica, fatte salve le posizioni funzionari particolari che necessitano di specifiche professionalità.
- Le proposte individuali di risoluzione del rapporto devono essere corredate dal parere argomentato del Coordinatore di Area, responsabile delle esigenze organizzative dell'Amministrazione regionale, per gli effetti prodotti sui punti 2 e 3 degli obiettivi.
- Nelle more della nomina dei Coordinatori di Area, il parere deve essere espresso dal Dirigente di Settore.

LIMITI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro correlata alla corresponsione dell'indennità supplementare trova applicazione per il raggiungimento del contenimento della dotazione organica della dirigenza fino al 5% della dotazione organica complessiva della Regione Puglia.

REQUISITI

L'istituto della risoluzione consensuale si applica ai soli dirigenti titolari di rapporto d'impiego a tempo indeterminato.

Nel caso di attivazione da parte dell'Amministrazione di risoluzione consensuale, le relative proposte sono dirette ai dirigenti in possesso dei requisiti per il diritto a pensione previsti dalla normativa in vigore e che alla data di cessazione dal servizio abbiano maturato una **anzianità** nel ruolo regionale di **almeno otto anni**, di cui **almeno quattro in posizione dirigenziale**, e una **età inferiore a 64 anni**.

I requisiti di cui al precedente capoverso non sono richiesti nei casi di proposta di risoluzione individuale.

TEMPI DI ATTUAZIONE E LIMITI DI SPESA

La proposta di risoluzione consensuale del rapporto da parte dell'Amministrazione definisce il termine temporale entro il quale devono essere presentate le richieste e la data di cessazione del rapporto, che di norma deve avvenire nell'anno solare di riferimento.

Tuttavia può essere protratto al fine di garantire al dirigente interessato la cessazione dal **servizio** coerentemente con le date fissate dal sistema previdenziale per le finestre di pensionamento in base ai requisiti personali di anzianità.

La proposta individuale di risoluzione consensuale indica la decorrenza della cessazione del rapporto.

Annualmente, in sede di approvazione del bilancio, vengono individuate le risorse finanziarie cui far fronte per la copertura degli oneri riferiti all'istituto della risoluzione consensuale, in relazione agli obiettivi da raggiungere.

In ogni caso è garantito uno stanziamento annuale di importo non inferiore ad una percentuale del 10% del monte salari riferiti alla dirigenza regionale.

Le risorse non spese a tale titolo nell'anno di competenza non possono essere utilizzate per altri fini e sono iscritte a consuntivo nelle economie di bilancio.

AMMONTARE DELL'INDENNITA' SUPPLEMENTARE E PARAMETRI DI RIFERIMENTO

L'**indennità supplementare** attribuibile in caso di soluzione concordata del rapporto di lavoro è **determinata** in un ammontare pari a **un importo variabile annuo**, riferito a **n. 4 mensilità**, **moltiplicando** per il **numero degli anni** derivanti dalla **differenza tra 65 anni e l'età anagrafica individuale**, espressa in anni, posseduta alla data di cessazione del rapporto di lavoro, **calcolati per un massimo di sei anni**.

- Vengono tenuti presenti periodi inferiori all'anno, attribuendo ad ogni mese una quota pari a 1/3 della mensilità. Per mese s'intende un periodo non inferiore a 15 giorni.
- Alla determinazione dell'indennità supplementare concorrono le seguenti voci della struttura della

retribuzione:

1. Stipendio tabellare;
 2. Indennità integrativa speciale;
 3. Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 4. Retribuzione di posizione; dell'ultima retribuzione percepita.
- Ai fini della determinazione della indennità di cui sopra non trovano applicazione eventuali rideterminazioni con effetto retroattivo sia dei valori della retribuzione di posizione effettuate dopo la data di cessazione del rapporto, sia per effetto di disposizioni contrattuali.
 - L'**indennità è corrisposta in quote fino ad un massimo di quattro di cui la prima entro il sesto mese da quello di cessazione**.
 - L'indennità supplementare derivante da risoluzione consensuale attivata a seguito di incentivazione all'esodo è assoggettata ai fini fiscali -in analogia a quanto disposto con D.L.vo n.314 del 2.9.97- ad una aliquota pari alla metà di quella applicata per la tassazione dell'indennità di fine servizio.

PROCEDURE FORMALI

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sia nel caso di proposte conseguenti processi di incentivazione all'esodo che nel caso proposte individuali, è perfezionata con la sottoscrizione di un contratto tra le parti.

Tale contratto non è soggetto a revoca ed esplica immediatamente la sua efficacia ai sensi degli artt. 1334 e 1335 del C...

In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del CCNL ed in applicazione dell'art.2 comma 2 del D.L.vo n.29/93, i dirigenti dimissionari ai sensi della presente norma non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso.

E' fatto obbligo agli stessi di fruire entro la data di cessazione del rapporto di impiego di tutte le ferie maturate, riferite all'anno in corso e quelle eventualmente pregresse.

Le eventuali ferie residue maturate alla data di cessazione del rapporto o negli anni precedenti saranno considerate quali ferie non utilizzate per inerzia dei dirigenti dimissionari: in tal caso, **non potrà essere effettuata la monetizzazione delle ferie residue**.

I dirigenti dimissionari per effetto della risoluzione consensuale **non possono** in nessun caso **essere riammessi in servizio**, in analogia a quanto previsto dall'art. 132, comma 4, del DPR 10.1.57 n. 3.

Ai medesimi dirigenti non possono altresì essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione regionale **per almeno un periodo di cinque anni dalla data di cessazione del rapporto**, secondo il disposto di cui all'art. 25, comma 1, della L. 23/12/94 n.724.