



## Bollettino ufficiale della Regione Puglia n. 68 del 11/05/2001

REGIONE PUGLIA SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE  
R E G I O N E P U G L I A Assessorato - Organizzazione e Gestione  
delle Risorse Umane - Politiche della Famiglia

SETTORE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE  
Ufficio Contrattazione e Rapporti con OO.SS.

### V E R B A L E

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 statuari 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 dirigenza, 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 IRIP, 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.

### MISURATORI DEI GRADI

#### 1° MACROFATTORE:

#### COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

#### 1. COMPLESSITÀ DELLE RELAZIONI.

Grado di rilevanza: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 solo per relazioni all'interno della struttura Ufficio e Struttura Settore;  
punti da 3 a 4 per relazioni all'interno della Regione;  
punti 5 per relazioni anche con soggetti esterni all'Amministrazione.

Grado di frequenza: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 per relazioni occasionali;  
punti da 2 a 3 per relazioni frequenti;  
punti 5 per relazioni continue.

## 2. DECISIONI ASSUNTE.

Grado di complessità: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 solo per decisioni di routine;  
punti da 3 a 4 per decisioni ad alto contenuto di professionalità;  
punti 5 per decisioni programmatiche.

Grado di ampiezza: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 per decisioni nell'ambito della struttura di appartenenza;  
punti da 3 a 4 per decisioni nell'ambito della Regione;  
punti 5 per decisioni oltre l'ambito regionale.

## 3. ASSISTENZA AGLI ORGANI PRESIDENTE, GIUNTA REGIONALE, CONSIGLIO REGIONALE.

Grado di ampiezza: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 solo per assistenza di tipo monodisciplinare ;  
punti da 3 a 4 per assistenza di tipo pluridisciplinare;  
punti 5 per assistenza di tipo pluridisciplinare giuridica.

Grado di frequenza: Punti da 1 a 5.

Punti da 1 a 2 per assistenza occasionale;  
punti da 3 a 4 per assistenza frequente;  
punti 5 per assistenza costante.

## 2° MACROFATTORE:

### COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

## 1. NUMERO DEI DIPENDENTI.

Grado di dipendenza diretta: PuntI da 1 a 5.

PuntI da 1 a 2 fino a n. 5 dipendenti ;  
punti da 3 a 4 fino a n. 15 dipendenti;  
punti 5 oltre i 15 dipendenti.

Grado di dipendenza indiretta: PuntI da 1 a 5.

PuntI da 1 a 2 fino a n. 50 dipendenti;  
punti da 3 a 4 fino a n. 100 dipendenti;  
punti 5 oltre i 100 dipendenti.

## 2. LIVELLO PROFESSIONALE.

Grado di dipendenza diretta : PuntI da 1 a 5.

PuntI da 1 a 2 per personale di Cat. A e B;  
punti da 3 a 4 anche per personale di Cat. C e D ;  
punti 5 anche per personale dirigenziale.

Grado di dipendenza indiretta: PuntI da 1 a 5 ( come il grado di dipendenza diretta ).

## 3. CONOSCENZE TECNICHE.

Grado dirilevanza: PuntI da 1 a 5.

PuntI da 1 a 2 per conoscenze tecniche generali;  
punti da 3 a 4 per conoscenze specialistiche monodisciplinari;  
punti 5 per conoscenze specialistiche pluridisciplinari.

Grado di necessità di aggiornamento: PuntI da 1 a 5.

PuntI da 1 a 2 per normale aggiornamento ;  
punti da 3 a 4 per aggiornamento continuo ;  
punti 5 per aggiornamento continuo e specialistico.

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'Area/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