



Comuni di:

Loiano

Monghidoro

Monterenzio

Pianoro

# Unione Montana Valli Savena-Idice

PROVINCIA DI BOLOGNA

**Direzione Generale**

---

Premesso che

in data 29 marzo 2010 è stata sottoscritta la preintesa dell'accordo decentrato integrativo per i dipendenti dell'unione Montana Valli Savena-Idice;

in data 02 dicembre 2009 con Deliberazione n. 17 la Giunta, oltre ad indicare gli atti di indirizzo sulla contrattazione decentrata integrativa per il periodo novembre-dicembre 2009 e per l'anno 2010, autorizzava il Direttore Generale – D.ssa Viviana Boracci alla sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato per i dipendenti dell'Unione Montana Valli Savena-Idice per il periodo indicato;

In data 26 aprile 2010 alle ore 13.30 nella sala consiliare dell'Unione Montana Valli Savena-Idice, in Pianoro Viale Risorgimento n. 1, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale nelle seguenti persone:

Parte pubblica:

D.ssa Viviana Boracci – Direttore Generale

Parte Sindacale:

Dr. Maurizio Serra – Delegato territoriale C.G.I.L – F.P.

R.S.U.: non nominate – Ente nato l'1/11/2009.

e sottoscrivono il presente contratto decentrato integrativo per il personale dipendente dell'Unione Montana Valli Savena-Idice per il periodo novembre-dicembre 2009 e per l'anno 2010.

Letto, confermato, sottoscritto

F.to Viviana Boracci

F.to Maurizio Serra

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ACCORDO VALEVOLE DAL 31/10/2009 (Ente costituitosi in tale data)**

**PER IL PERSONALE DELL'UNIONE MONTANA VALLI SAVENA-  
IDICE**

## **PREMESSA**

Il presente contratto, riguardante le materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, assume come obiettivi prioritari:

- il perseguimento e la condivisione di sistemi premianti strutturati sulla base di indicatori certi e verificabili, collegati sia alle maggiori responsabilità assegnate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sia al raggiungimento degli obiettivi gestionali finalizzati al miglioramento dei servizi all'utenza e ad un miglior utilizzo delle risorse umane;
- una gestione del fondo coerente e finalizzata al coinvolgimento del personale nei processi di consolidamento e di innovazione dell'Ente;
- il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni degli stessi.

## **ART. 1**

### **PRINCIPI GENERALI**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione. E' sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Collegio dei Revisori sulla compatibilità dei vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri e la Giunta ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione.

Entra in vigore dal 1 novembre 2009.

Il CCDI non può contenere norme in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.

Il CCDI normativo ha validità sino alla modifica della disciplina regolamentare che l'ente andrà a deliberare entro il 31.12.2010 ai sensi dei principi di cui al Titolo II e III del Decreto Legislativo 150/2009 e a seguito dell'adeguamento del CCNL al nuovo quadro legislativo disposto dallo stesso Decreto Legislativo 150/2009.

Il CCDI di destinazione delle risorse decentrate ha validità annuale e, solamente in fase di prima applicazione, ha validità per il periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 e per l'anno 2010 ed è oggetto di negoziazione dopo che l'Amministrazione ha costituito il fondo.

Sono soggetti al CCDI i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, anche in comando o in distacco c/o altra amministrazione, in distacco sindacale con utilizzo a tempo parziale.

Eventuali controversie interpretative delle norme sono risolte con l'interpretazione congiunta e formale delle parti, con la sostituzione della clausola controversa.

Il CCDI normativo e quello annuale di destinazione delle risorse decentrate è trasmesso all'ARAN, notificato ai dipendenti e divulgato all'interno dell'Amministrazione.

Il presente contratto si è adeguato alle previsioni di cui all'art. 71, comma 5 della Legge 06 Agosto 2008 n. 133 in materia di calcolo delle assenze ai fini della distribuzione delle risorse decentrate. Il contratto non potrà quindi prevedere meccanismi che considerino l'assenza dal servizio quale periodo utile per il calcolo della produttività, nemmeno a scaglioni.

## **Art. 2**

### **SALUTE E SICUREZZA**

1. L'Amministrazione, nel dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui posti di lavoro, ha individuato il datore di lavoro ed istituito il servizio di prevenzione e protezione e nominato il responsabile di tale servizio. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza gode dei diritti indicati dal D.Lgs. 626/94 e succ. modd., ed è titolare delle seguenti prerogative:
  - a) partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzioni e protezione dai rischi;
  - b) consultazione sul rapporto di valutazione dei rischi;
  - c) consultazione sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
  - d) accesso ai luoghi di lavoro per segnalazioni al responsabile della prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso dell'attività di controllo;
  - e) produrre ricorso alle Autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
  - f) consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
  - g) promozione dell'elaborazione ed attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori;
  - h) proposizione di progetti ed indicazioni tesi all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza di prevenzione degli infortuni;
  - i) verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.
2. Ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti informazioni:
  - a) informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alla macchina, gli impianti, l'organizzazione degli

- ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- b) informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
  - c) informazioni sulle attività formative;
  - d) informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
  - e) programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
  - f) informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
  - g) informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
  - h) informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro.
3. Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la specifica normativa e i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà essere di almeno 32 ore complessive.
  4. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute, e dei rischi.
  5. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
  6. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

### **ART. 3**

#### **CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Il CCNL stabilisce modalità e limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente, di norma contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione. Il prospetto dei valori economici è comunicato alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Le risorse decentrate stabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

- indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
- incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999.

Tali istituti sono dettagliatamente indicati con i relativi importi nel CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

Limitatamente al periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 e all'anno 2010 sono indicati nelle tabelle allegare al presente CCDI.

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

- eventuale indennità di rischio;
- eventuale indennità maneggio valori;
- maggiorazione per orario notturno, festivo e notturno-festivo;
- eventuale compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate;
- compenso per specifiche responsabilità delle figure professionali previste dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004;
- incentivo per specifiche attività e prestazioni a norma di legge;

- eventuale incentivazione economica a favore del personale utilizzato a tempo parziale e per servizi in convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004;
- incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi, nelle diverse previsioni contrattuali di attività da incentivare.

Tali istituti sono dettagliatamente indicati con i relativi importi nel CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

Limitatamente al periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 e all'anno 2010 sono indicati nelle tabelle allegate al presente CCDI.

Le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate, per lo stesso anno, come risorse variabili.

Le somme derivanti dalla riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, che entrano nel fondo in base alla previsione del CCNL, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno di riferimento e, di norma, sono destinate all'incentivo di produttività.

## **ART. 4**

### **CRITERI GENERALI DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PRESTAZIONE.**

Il sistema di valutazione dei risultati e della prestazione è orientato a favorire lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, a fronte dell'ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati all'utenza.

E' ispirato ai seguenti fondamenti:

- preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;
- conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;
- periodo di servizio significativo per apprezzare la prestazione;
- verifica in corso d'anno e valutazione a fine anno;
- comunicazione ed eventuale confronto sui risultati della valutazione;
- garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- collegamento della valutazione alle azioni formative e di sviluppo professionale nonché al sistema premiante.

Deve, inoltre, fornire informazioni:

- sul grado di conseguimento dei risultati di gruppo, attraverso adeguati metodi quantitativi dei volumi e degli indicatori quantitativi e qualitativi;
- sul grado di apporto individuale, in termini di risultati conseguiti e di comportamenti organizzativi realizzati.

Il Nucleo di valutazione certifica il processo di valutazione e le conclusioni sono tenute in considerazione anche per la successiva e autonoma prestazione di chi valuta.

La valutazione dei risultati di gruppo attiene:

agli obiettivi di PEG e PDO in relazione ai risultati conseguiti;

I fattori di valutazione della prestazione, che discendono dai principi e criteri stabiliti nel CCNL, sono definiti in modo da apprezzare i risultati e i comportamenti organizzativi individuali per la coerenza con il perseguimento dei risultati attesi dell'organizzazione e per individuare le abilità e le potenzialità. Nella metodologia sono illustrati ipotizzando anche la graduazione del giudizio.

La responsabilità della valutazione della prestazione è del Direttore Generale, sentiti i responsabili d'Area, nel rispetto del CCNL e del CCDI.

Il Direttore Generale:

- ad inizio anno, attraverso la conferenza di servizio con tutti i propri collaboratori, definisce e condivide gli obiettivi e i risultati attesi dalla struttura in coerenza con le finalità indicate negli indirizzi programmatici dell'organo politico, e individua i percorsi formativi necessari;
- in corso d'anno, verifica l'andamento delle attività anche al fine di correggere la prestazione lavorativa non ottimale;
- a fine anno, documenta i risultati di gruppo conseguiti, effettua la valutazione della prestazione lavorativa che deve essere formalizzata su apposita scheda (Allegato "A").

La scheda di valutazione deve essere illustrata al dipendente che sottoscrive la scheda stessa, per presa visione, con facoltà di aggiungere le proprie considerazioni. Copia della scheda di valutazione è rilasciata al dipendente.

Il dipendente può chiedere la revisione della valutazione al Direttore Generale entro 15 giorni di calendario dalla sottoscrizione per presa visione, in modo formale e motivato. Il Direttore assume la propria decisione definitiva entro 15 giorni di calendario dalla presentazione della richiesta. La sottoscrizione per presa visione della valutazione da parte del dipendente ovvero la decisione definitiva assunta dal Direttore Generale sulla richiesta di modifica conclude il processo di valutazione.

Il sistema di valutazione di cui sopra si applica anche ai dipendenti comandati e distaccati presso l'Unione Montana.

## **ART. 5**

### **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dal presente articolo.

Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto delle attività di tipo ricorrente e di tipo progettuale, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione.

L'effettiva erogazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività verrà distribuito a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione ed in base al punteggio rilevabile dalla scheda di valutazione di ogni dipendente.

La distribuzione del Fondo di cui al presente articolo spetta a tutto il personale in proporzione (dodicesimi) al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di riferimento qualora il medesimo servizio sia pari o superiore ad un mese, tranne nei casi di astensione obbligatoria per maternità o infortunio sul lavoro.

Con riferimento al personale assunto con contratto a tempo parziale la quota di incentivo spettante viene correlata alla percentuale di part-time prevista dal contratto individuale di lavoro.  
Non viene attribuito alcun incentivo al personale collocato in aspettativa facoltativa.

La presenza è determinata dalle ore di servizio ordinario effettivamente prestato: ai sensi dell'art. 71, comma 5 della Legge 06 Agosto 2008 n. 133 non sono considerate assenze:

- le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- le assenze per congedo di paternità;
- le assenze dovute alla fruizione dei permessi di lutto;
- le assenze per citazione a testimoniare;
- le assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- le assenze connesse al permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;
- le assenze connesse al periodo successivo al compimento del terzo anno di vita del bambino: la lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso mensili coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno;
- le assenze connesse a infortunio sul lavoro;
- le assenze connesse alla donazione di sangue;
- le assenze connesse alla donazione di midollo osseo.

Ogni altra assenza non potrà mai essere equiparata a presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme per la contrattazione integrativa.

Pertanto, in applicazione a quanto disposto dall'art. 71 comma 5 della Legge 133/2008, i periodi di assenza per malattia non sono equiparati a presenza in servizio, ai fini della distribuzione del compenso incentivante la produttività.

Le somme non distribuite verranno assegnate, dal Direttore Generale, all'insieme dei dipendenti della struttura.

La contrattazione decentrata stabilirà, all'inizio di ciascun anno di riferimento, la retribuzione di produttività potenziale complessiva per quell'anno.

Tale somma sarà al netto dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettivamente liquidate nel periodo preso in considerazione e delle altre indennità previste dal presente CCDI spettanti ai dipendenti.

Tale importo sarà suddiviso tra i dipendenti rapportando il premio potenziale al periodo di servizio prestato e alle valutazioni espresse dal Direttore Generale attraverso la scheda di valutazione individuale (Allegato A).

L'importo sarà individuato con la seguente modalità collegata alla scheda di valutazione:

- per punteggi fra 81 e 90 viene assegnato il 100% della quota;
- per punteggi fra 71 e 80 viene assegnato l'80% della quota;
- per punteggi fra 61 e 70 viene assegnato l'70% della quota;
- per punteggi fra 50 e 60 viene assegnato l'50% della quota;

- per punteggi inferiori a 50 non viene assegnato alcun incentivo premio collegato alla scheda di valutazione individuale.

I dipendenti dovranno essere informati con apposita conferenza di organizzazione degli obiettivi da raggiungere nel corso dell'anno. Il Direttore Generale nel corso dell'anno dovrà svolgere almeno una verifica intermedia circa il raggiungimento di detti obiettivi di modo da informare preliminarmente su eventuali scostamenti rispetto all'assegnazione totale del premio potenziale.

## **ART. 6**

### **CRITERI RELATIVI ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CATEGORIA**

Fermo restando il livello di responsabilità, la progressione economica interna alla categoria consente di valorizzare il miglioramento della prestazione che si consolida nel tempo. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa, quale metodo che consente di apprezzare le capacità professionali dimostrate, di promuovere lo sviluppo e, conseguentemente, di migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione.

La progressione economica interna alla categoria è attribuita in relazione alla migliore capacità espressa nell'attività lavorativa, coerente con i risultati attesi per gli obiettivi dell'Amministrazione.

Si procede, necessariamente, con selezione, da effettuare con le seguenti modalità:

- verifica dei requisiti di accesso alla selezione;
- attribuzione del punteggio per la formazione di una graduatoria generale dell'Ente;
- utilizzo della graduatoria.

Accedono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche se comandati o distaccati in altre Amministrazioni, in possesso dei seguenti requisiti accertati alla data immediatamente precedente al 1° gennaio di decorrenza della progressione:

a) Servizio effettivo nella posizione economica in godimento pari ad almeno

- 2 anni per le categorie economiche  
A1-A2  
B1-B2 (B1 giuridico)  
B3-B4 (B3 giuridico)  
C1-C2  
D1-D2
- 3 anni per le ulteriori categorie economiche.

Per il personale trasferito dall'Ente soppresso "Comunità Montana Cinque Valli Bolognesi" all'Unione Montana Valli Savena-Idice viene considerata anche l'anzianità di servizio prestata presso l'Ente soppresso.

Per il personale trasferito a mezzo dell'istituto della mobilità fra Enti, è da tenere valida anche l'anzianità acquisita presso l'Amministrazione di provenienza.

b) Valutazione della prestazione tramite una procedura di valutazione del dipendente che troverà il suo completamento nella “scheda progressioni orizzontali” (Allegato “B”) redatta dal Direttore Generale.

Saranno esclusi dalla graduatoria i dipendenti che non avranno conseguito un punteggio superiore a 50.

La valutazione della prestazione è calcolata come media sull’ultimo triennio.

La comunicazione della specifica valutazione individuale ottenuta sarà resa nota unitamente all’intera graduatoria a ciascun dipendente.

Indipendentemente dalla disponibilità del fondo progressioni, il personale al di sotto del punteggio sopra indicato non potrà effettuare la progressione economica.

Le progressioni economiche sono adottate con determinazione del Direttore Generale.

Viene stabilito in giorni 30 dalla data di comunicazione a ciascun dipendente il termine entro cui si potrà presentare ricorso interno al Nucleo di valutazione.

In quest’ultimo caso verrà attivato un confronto con il lavoratore, che potrà avvalersi della tutela di un rappresentante sindacale.

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo incentivante.

A parità di punti complessivi la precedenza è attribuita, in ordine prioritario, in base:

1. alla migliore valutazione conseguita;
2. agli anni di permanenza nella posizione economica;

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all’interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli finanziati dal bilancio dell’Ente.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali tornano nelle disponibilità delle risorse decentrate stabili in caso di cessazioni dal servizio del personale, progressioni verticali o reinquadramenti del personale interessato.

Le parti decideranno ogni anno l’utilizzo di queste specifiche risorse.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l’eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest’ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell’Amministrazione di provenienza.

## **ART. 7**

### **PROGRESSIONI VERTICALI**

1. La procedura per le progressioni verticali è disciplinata da apposito Regolamento.

## **ART. 8**

### **CONTRATTI A TERMINE**

1. Al personale con contratto a termine si applicano tutti gli istituti contrattuali e gli accordi sindacali vigenti per il personale a tempo indeterminato con le seguenti specificazioni:
  - a) spettano le indennità contrattualmente previste (turno, reperibilità, etc.) fin dal primo giorno dell'attività lavorativa e a prescindere dalla durata del contratto;
  - b) determinata la quota d'incentivo potenziale; questa spetta in proporzione (dodicesimi) al servizio prestato, qualora il servizio prestato nell'anno di riferimento sia pari o superiore ad un mese.

## **ART. 9**

### **CONTRATTI FORMAZIONE E LAVORO**

1. L'Amministrazione si prefigge di utilizzare tale forma di contratto, conformemente alla sua disciplina contrattuale e normativa, quale percorso d'ingresso dei giovani all'occupazione stabile nell'Ente e strumento utile di contenimento dei fenomeni di precariato.
2. A tal fine, il contratto di formazione e lavoro rappresenterà uno strumento per l'acquisizione e, soprattutto, la formazione delle professionalità richieste nell'Ente, nell'ambito di un contesto generale delle politiche di gestione delle risorse umane che vede nella formazione professionale un momento fondamentale.
3. Nel contratto formazione e lavoro le attività formative si accompagneranno ad una esperienza lavorativa che consentirà un adeguamento delle capacità professionali alle caratteristiche organizzative dell'Ente.
4. A tale scopo, l'Ente si impegna ad informare le R.S.U. e le OO.SS. almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto di formazione lavoro qualora fossero insorte problematiche che rendano impraticabile o difficoltosa la conversione nel rapporto a tempo indeterminato.
5. Al personale con contratto di formazione e lavoro si applicano tutti gli istituti contrattuali e gli accordi sindacali vigenti per il personale a tempo indeterminato, ad esclusione delle progressioni di carriera (orizzontale e verticale).

## **ART. 10**

### **RICOLLOCABILITÀ DEL PERSONALE DELL'ENTE IN CASO DI MALATTIE ED INVALIDITÀ A CAUSA E PER CAUSA DEL SERVIZIO**

Fermo restante il recupero delle risorse umane, l'Amministrazione assicura al personale dell'Ente che abbia contratto malattie ed invalidità a causa e per causa del servizio, la collocabilità in servizi meno gravosi e disagiati.

## **ART. 11**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è disciplinato dagli articoli 14 del CCNL 1.4.1999, 38 CCNL 14.9.2000 e art.

4 CCNL 22/01/2004.

La previsione contrattuale di tre verifiche annue è finalizzata a tenere costantemente monitorata la spesa.

La prestazione minima autorizzata di lavoro straordinario dovrà avere durata non inferiore a 30 minuti e conseguentemente l'arco temporale minimo per il recupero da concordare con il Direttore Generale è di 30 minuti.

Non viene utilizzato l'istituto della banca delle ore con la relativa maggiorazione.

Lo straordinario viene di norma posto a recupero tranne nei casi in cui il dipendente richieda il pagamento entro il mese successivo a quello di concreto svolgimento dello straordinario. In questo caso il compenso verrà liquidato entro il semestre.

Le risorse del fondo dello straordinario potranno essere incrementate annualmente con disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per le necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

## **ART. 12**

### **PATROCINIO LEGALE**

I dipendenti che, per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio, siano sottoposti a procedimenti di responsabilità civile o penale, sono difesi a carico dell'Ente, salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente e sempreché non sussista conflitto di interesse, così come previsto dall'art. 28 CCNL 14.9.2000

## **ART. 13**

### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE (A.P.O)**

L'istituzione delle Posizioni organizzative e l'individuazione dei criteri per la relativa pesatura saranno oggetto di apposito regolamento.

## **ART. 14**

### **INDENNITÀ DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (I.P.R)**

Le parti concordano sulla necessità di costruire un sistema di responsabilità intermedie per il personale che non sia titolare di P.O. al quale collegare una quota di salario aggiuntivo in relazione alle responsabilità e ai compiti gravanti su di essi.

Tali responsabilità devono essere formalizzate con Determinazione Dirigenziale.

#### **FATTISPECIE DI RESPONSABILITÀ**

- 1) Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi;
- 2) Responsabilità di coordinamento di risorse umane e strumentali;
- 3) Responsabilità di concorso alle decisioni del Direttore/Responsabile d'Area;
- 4) Responsabilità legata alla gestione di rapporti complessi verso l'esterno;

#### **CRITERI E VALORI**

L'I.P.R. viene riconosciuta con la seguente articolazione ai dipendenti ai quali vengano attribuite le seguenti responsabilità:

- € 1.600,00: per la funzione di Responsabile di uno o più procedimenti
- € 2.200,00: per la funzione di Responsabile di uno o più procedimenti ed il coordinamento di gruppi di lavoro nello svolgimento in contemporanea di più funzioni.

## **ART. 15**

### **INDENNITA' ART. 13, COMMA 5 CCNL 22/01/2004**

Indennità di euro 25,00 mensili per personale in comando.

## **ART. 16**

### **CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico, con flessibilità d'entrata tra le ore 7,30 e le ore 9,00.

Nell'Unione Montana Valli Savena-Idice l'orario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani, il lunedì e il mercoledì, in modo da garantire la ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti. Qual'ora non siano concordate con il Direttore Generale modalità di recupero o assenza deve essere garantita la presenza in servizio tutti i giorni dalle ore 09,00 alle ore 12,00 e nei giorni di rientro del lunedì e mercoledì anche il pomeriggio dalle 15,00 alle 17,00.

Ai fini della attribuzione del buono pasto pari a €10,20 è necessario lo svolgimento di almeno due ore di rientro pomeridiano. Ai fini dell'attribuzione del buono pasto la pausa pranzo deve essere minimo di mezz'ora e massimo di due ore ai sensi degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000.

Nel caso il dipendente sia impossibilitato a smarcare la pausa pranzo, il dipendente deve comunicare al Direttore la durata della stessa per la regolarizzazione (per esempio consegnando nel caso di corsi svolti fuori sede il foglio del corso in cui viene evidenziata la durata della pausa pranzo).

Le missioni in orario di servizio, oltre ad essere comunicate per la necessaria autorizzazione al Direttore Generale, devono essere registrate a cura del dipendente attraverso la digitazione di un codice sull'orologio marcatempo che riporterà in automatico sul cartellino del dipendente gli orari della missione e il relativo giustificativo.

I permessi previsti dal CCNL, oltre ad essere comunicati per la necessaria autorizzazione al Direttore Generale, devono essere registrati a cura del dipendente attraverso la digitazione di un codice sull'orologio marcatempo che riporterà in automatico sul cartellino del dipendente gli orari del permesso.

Ogni assenza nel corso dell'orario lavorativo a qualsiasi titolo non ricompresa nelle precedenti fattispecie deve avvenire smarcando il cartellino a cura del lavoratore affinché venga decurtata automaticamente dall'orario di lavoro.

Il Direttore Generale determina l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti. Tale determinazione deve tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

## **ART. 17**

### **LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI DI LAVORO STRAORDINARIO PER ATTIVITA' DI DIRETTA ASSISTENZA AGLI ORGANI ISTITUZIONALI**

I dipendenti impegnati in attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, possono effettuare, fermo restando le effettive esigenze, fino ad un massimo di 180 ore annue individuali di lavoro straordinario.

Il limite può essere rideterminato, per effettive esigenze organizzative, in sede di stipula del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

## **ART. 18**

### **NORME FINALI**

Quanto previsto in accordi precedenti e non presente in questo accordo è da ritenersi non più in vigore.

UNIONE MONTANA VALLI SAVENA- IDICE

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_

<b>SCHEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE</b>		
<b>Produttività anno _____</b>		
<b>N.</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punti (max 10 ad elemento)</b>
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Grado di responsabilità	
<b>Punteggio finale in novantesimi</b>		

Pianoro, \_\_\_\_\_

Il Direttore Generale

Data di presa visione da parte del dipendente: \_\_\_\_\_

Firma per presa visione da parte del dipendente: \_\_\_\_\_

Considerazioni da parte del dipendente:

---



---



---

**Allegato B)**

**SCHEDA (1)**  
**UNIONE MONTANA VALLI SAVENA-IDICE**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**(con leggenda ) (art.5, CCNL 31.3.1999)**

SETTORE \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_

Cat.	Riferimenti	Indicatori	Valutazione	
A	Per passaggi a tutte le posizioni economiche della categoria A(A2,A3,A4)	1) Risultati ottenuti 2) Qualità prestazione resa 3) Interventi formativi 4) Rapporti interni ed esterni 5) Esperienza acquisita	Da 1 a 12	
Totale				
B-C	Per il passaggio alla prima posizione economica (B2,B4,C2)	1) Risultati ottenuti 2) Qualità prestazione resa 3) Interventi formativi 4) Rapporti interni ed esterni 5) Esperienza acquisita	Da 1 a 12	
Totale				
B-C	Per il passaggio alla seconda posizione economica (B3,B5;C3)	1) Risultati ottenuti 2) Qualità prestazione resa 3) Interventi formativi 4) Rapporti interni ed esterni 5) Esperienza acquisita	Da 1 a 15	
Totale				
B-C-D	Per i passaggi alle ultime posizioni delle categorie B.C e per i passaggi all'interno della categoria D (B4,B6;C4,D2,D3,D4, D5)	1) Risultati ottenuti 2) Qualità prestazione resa 3) Interventi formativi 4) Rapporti interni ed esterni 5) Esperienza acquisita	Da 1 a 15	
Totale				
generale			Totale	

**IL DIRIGENTE**

---

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALLEGATA ALLA PREINTESA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'UNIONE MONTANA VALLI SAVENA-IDICE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE 2009 E 2010 SIGLATA IL 29 MARZO 2010.**

**1) LE RISORSE**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) sono determinate per l'anno 2009, relativamente al periodo 01 novembre – 31 dicembre, e per l'anno 2010 secondo le modalità definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 13 del CCNL del 22.01.2004 e secondo quanto stabilito dalla risposta al quesito ARAN 449-15C relativo alla richiesta di suggerimenti per la costituzione del Fondo di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999.

La disciplina di cui al CCNL del 22.01.2009 (art 31, comma 2) tende a distinguere le risorse decentrate in due categorie: la prima ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e che possono essere definite in "risorse decentrate stabili".

Un secondo gruppo di risorse viene qualificato come risorse eventuali e variabili (art. 31, comma 3) e che possono essere definite in "risorse decentrate variabili".

La risposta al quesito ARAN (449-15C) in merito alla richiesta di suggerimenti e criteri per la costituzione del Fondo di cui all'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 per gli Enti di nuova istituzione suggerisce di prendere a confronto un insieme di Enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dall'analisi dei fondi degli stessi Enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento; questo valore, rapportato al numero dei dipendenti dell'ente di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del Fondo ex art. 15.

L'Unione Montana Valli Savena-Idice, istituita il 31 ottobre 2009, al fine di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei compensi correlati al merito e all'impegno, data la ristrettezza dei tempi a disposizione e la mancanza di Enti simili nel circondario, sia per il livello strutturale e organizzativo che per numero di dipendenti, ha ritenuto corretto prendere a riferimento l'Ente Comunità Montana Cinque Valli Bolognesi.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate relativo alla erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è stata effettuata prendendo a riferimento la produttività media individuale rapportata ad anno, liquidata ai dipendenti della Comunità Montana Cinque Valli Bolognesi negli anni 2007, 2008 e 2009 rapportandola al numero dei dipendenti in servizio presso l'Unione, considerando anche il personale a tempo determinato e il personale comandato.

L'Amministrazione dell'Unione Montana Valli Savena-Idice per l'anno 2009 e 2010, tramite la deliberazione degli indirizzi forniti al Direttore Generale per la contrattazione decentrata, ha espresso la volontà di valorizzare tutto il personale compreso anche quello di categoria "C" attribuendo l'indennità di particolari responsabilità poiché tutto il personale, dato il numero esiguo

di dipendenti, svolge compiti significativamente aggiuntivi rispetto a quelli ordinariamente assegnati ai dipendenti in ragione del loro inquadramento professionale, con un accentuato grado di autonomia operativa ed i procedimenti loro assegnati hanno natura assai differenziata tra loro e prevedono metodologie molto complesse.

## **2) FONTI DI FINANZIAMENTO**

**RISORSE DECENTRATE STABILI** ( art. 31, comma 2, CCNL 22/1/2004) sono state quantificate nel seguente modo:

### **periodo novembre – dicembre 2009:**

E' stata calcolata l'indennità di comparto prevista per il periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 quantificata per il personale a tempo determinato e indeterminato ammontante a € 652,00 per le seguenti unità di personale:

- n. 2 unità di personale a tempo determinato di categoria "C"
- n. 2 unità di personale a tempo indeterminato di categoria "C"
- n. 4 unità di personale a tempo in determinato di categoria "D"

E' stata quantificata la progressione orizzontale prevista per il periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 quantificata per il personale a tempo indeterminato ammontante a € 1.652,60 per:

- n. 2 unità di personale di categoria economica "C3"
- n. 3 unità di personale di categoria economica "D2"
- n. 1 unità di personale di categoria economica "D6" giuridico "D3"

E' stata quantificata nell'importo di € 1.434,00 l'indennità per particolari responsabilità che si vuole attribuire per il periodo 01/11/2009 – 31/12/2009 per le seguenti unità di personale:

- n. 2 unità di personale di categoria "C"
- n. 2 unità di personale di categoria "D"

Il premio incentivante ammontante a € 1.491,87 è stato quantificato in base alla media annua individuale attribuita al personale della Comunità Montana Cinque Valli Bolognesi negli anni 2007, 2008 e gennaio-ottobre 2009 rapportata al numero dei dipendenti in servizio presso l'Unione Montana Valli Savena-Idice, considerando sia il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato e comandato e rapportandola a due dodicesimi.

Il totale delle **Risorse Stabili** ammonta così ad **€ 5.230,47=**

### **periodo gennaio – dicembre 2010:**

E' stata calcolata l'indennità di comparto prevista per l'anno 2010 quantificata per il personale a tempo determinato e indeterminato ammontante a € 4807,08 per le seguenti unità di personale:

- n. 2 unità di personale a tempo determinato di categoria "C"
- n. 1 unità di personale a tempo determinato di categoria "D"
- n. 2 unità di personale a tempo indeterminato di categoria "C"
- n. 4 unità di personale a tempo in determinato di categoria "D"

E' stata quantificata la progressione orizzontale prevista per l'anno 2010 quantificata per il personale a tempo indeterminato ammontante a € 9.915,62 per:

- n. 2 unità di personale di categoria economica "C3"
- n. 3 unità di personale di categoria economica "D2"
- n. 1 unità di personale di categoria economica "D6" giuridico "D3"

E' stata inoltre quantificato l'importo di € 6.936,40 per l'attribuzione di n. 3 posizioni di progressione orizzontale alla categoria D2

E' stata quantificata nell'importo di € 11.100,00 l'indennità per particolari responsabilità che si vuole attribuire per l'anno 2010 per le seguenti unità di personale:

- n. 2 unità di personale di categoria "C"
- n. 3 unità di personale di categoria "D"

Il premio incentivante ammontante a € 10.230,00 è stato quantificato in base alla media annua individuale attribuita al personale della Comunità Montana Cinque Valli Bolognesi negli anni 2007, 2008 e gennaio-ottobre 2009 rapportata al numero dei dipendenti in servizio presso l'Unione Montana Valli Savena-Idice, considerando sia il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato e comandato.

Il totale delle **Risorse Stabili** ammonta così ad **€ 42.989,10=**

Essendosi l'Ente Unione Montana Valli Savena-Idice costituitosi il 31 ottobre 2009 non è possibile applicare gli incrementi derivanti dalle norme contrattuali per la costituzione del Fondo quali l'art. 32 del CCNL 24/01/2004, l'art. 4 del CCNL 5/10/2001, l'art. 4 del CCNL 9/5/2006, l'art. 8 del CCNL 11/4/2008, l'art. 29 del CCNL 22/01/2004 e la dichiarazione congiunta n. 13 del medesimo contratto. Per l'anno 2009 non è nemmeno stato preso in considerazione l'aumento previsto dall'art. 4 del CCNL 31/07/2009.

***RISORSE DECENTRATE VARIABILI PERIODO NOVEMBRE-DICEMBRE 2009( art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004)*** ricomprendono le risorse di cui:

1) all'**art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999**:

- L'aumento dell'importo pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza. Non è stato attuato.

2) all'**art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999**:

- **Let. k**): riguarda le specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 18 della legge 109/94 Legge Merloni), con vincolo di destinazione, pari a **€2.000,00=**;

- **Let. m**): si riferisce ai risparmi sulle somme destinate al lavoro straordinario per l'anno 2009 e 2010 che sono ancora da quantificare.

3) all'**art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999**: è stata stanziata la somma di € 2.100,00 relativa all'anno 2009, per l'anno 2010, per ora, non sono stati previsti stanziamenti.

4) all'**art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999**: nessun stanziamento per l'anno 2009, per l'anno 2010 sarà da definire.

Il totale delle **Risorse Variabili** ammonta così ad € 4.100,00=per l'anno 2009.

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010 (art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004)**  
ricomprendono le risorse di cui:

1) all'**art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999:**

- L'aumento dell'importo pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza. Non è stato attuato.

2) all'**art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999:**

- **Let. k):** riguarda le specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 18 della legge 109/94 Legge Merloni), con vincolo di destinazione, pari a €5.040,00=;

3) all'**art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999:** attualmente non è stata stanziata alcuna somma poiché non è stato ancora individuato nessun progetto.

4) all'**art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/1999:** per l'anno 2010 sarà da definire.

Il totale delle **Risorse Variabili** attualmente ammonta così ad € 5.040,00=per l'anno 2010.

Il totale delle Risorse Variabile per l'anno 2010 potrà essere integrato da somme derivanti da futuri C.C.N.L., o dal recupero di quote di indennità di comparto finanziate dal fondo o da importi fruiti per progressione economica orizzontale o dal recupero della retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato.

### **3) UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (art. 17 CCNL 1/4/1999)**

Definita l'entità del "fondo" per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività è stata affrontata la destinazione delle risorse finanziarie:

**art. 33 CCNL 22/1/2004:**

risorse destinate al pagamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 24/1/2004.

**art. 17 CCNL 1/4/1999:**

**Lettera a): risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

La somma residua (dedotta l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali e le varie indennità) è destinata ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi suddiviso ai dipendenti in base ai criteri indicati nell'accordo decentrato sottoscritto il 25 gennaio 2010.

**Lettera b): costituzione fondo per la progressione economica nella categoria (progressione orizzontale).**

Le risorse che dal fondo generale confluiscono nel fondo per la progressione orizzontale sono quantificate in rapporto agli avanzamenti di posizione economica effettuati in base ai criteri indicati nell'ipotesi di accordo decentrato sottoscritto il 25/01/2010. La decorrenza dell'attribuzione di indennità di progressione economica sarà il 1° gennaio 2010.

**Lettera f): risorse per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.**

Risorse destinate al pagamento di compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle Posizioni organizzative e per alcune figure di categoria C.

**Lettera g): risorse per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate a disposizioni di legge.**

Risorse destinate al pagamento degli incentivi derivanti dall'applicazione della legge Merloni (art. 18).

**art. 15, comma 5 CCNL 1/4/1999:**

Progetto approvato con deliberazione di Giunta n. 18 del 02.12.2009 dell'importo di € 2.100,00=. La somma relative a tale progetto sarà disponibile solo a seguito di verifica e certificazione a consuntivo da parte del Nucleo di Valutazione dell'Unione dei livelli di risultato raggiunti in rapporto agli standard predefiniti nel progetto stesso.

#### **4) COMPATIBILITA' DEI COSTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO CON I VINCOLI DI BILANCIO**

Il  **fondo incentivante per l'anno 2009** ammonta complessivamente a **€ 9.330,47=** (Il risparmio dello straordinario dell'anno 2009 è ancora da quantificare, pertanto non è inserito in detto importo).

Il  **fondo incentivante per l'anno 2010** ammonta complessivamente a presunti **€ 41.092,70=** (Il risparmio dello straordinario dell'anno 2010 è ancora da quantificare, pertanto non è inserito in detto importo; sono da quantificare anche eventuali importi che possono incrementare la parte variabile).

Le risorse destinate al finanziamento dei fondi sono previste e stanziare in bilancio nei rispettivi capitoli di spesa per il personale per l'anno 2009 e per l'anno 2010 sono previsti nel Bilancio di Previsione e nei rispettivi capitoli di spesa del salario fisso.

Analogo stanziamento è previsto nei corrispettivi capitoli di spesa del bilancio pluriennale 2010/2012.

Pianoro, 25 marzo 2010

Il Direttore Generale  
D.ssa Viviana Boracci