

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Premesso che:

- In data 22/12/2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera;
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al Revisore dei Conti corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria e il Revisore ha rilasciato parere favorevole a relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- La Giunta dell'Unione Valdera con atto n. 01 del 15/01/2010 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il giorno 8 febbraio 2010, alle ore 15,30, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'allegato C.C.D.I. del personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

### UNIONE VALDERA

Nella persona del:

Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

*Giovanni Fidele*

### I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP \_\_\_\_\_  
 C.I.S.L. FPS *for* \_\_\_\_\_  
 U.I.L. FPL \_\_\_\_\_

### R.S.U. DEI COMUNI E EX CONSORZIO ALTA VALDERA

<i>Filippo Della Porta (Pontederà)</i>	<i>Luca Stelli (Unione)</i>	<i>Roberto Lotti (PONTEDERA) RSU</i>
<i>Maurizio Buscema (RSU PONSACCO)</i>	<i>MAR PONTEDERA RSU - LARI</i>	_____
<i>Piero Tassinari (RSU PONSACCO)</i>	<i>Ugo Soggi</i>	_____
<i>Luca Stelli (Ponsacco) RSU</i>	<i>Luca Stelli (Ponsacco) RSU</i>	_____

Il primo contatto integrativo decentrato rappresenta una tappa importante nel processo costitutivo dell'Unione dei comuni della Valdera, finalizzata ad offrire da un lato elementi di certezza operativa e retributiva ai dipendenti, congiuntamente a nuove opportunità di sviluppo professionale, dall'altro idonei strumenti di regolazione e incentivazione del lavoro ai responsabili della gestione.

La costruzione dell'Unione rappresenta una significativa sfida volta a conseguire maggiore efficienza, efficacia e qualità nelle prestazioni della Pubblica Amministrazione locale, nonché pari opportunità di accesso ai servizi per tutti i cittadini della Valdera, strutturando un'organizzazione di dimensioni adeguate per affrontare i complessi problemi di ordine ambientale, economico e sociale che abbiamo dinanzi.

Per conseguire le finalità strategiche sopra indicate, una delle leve fondamentali è rappresentata dalla valorizzazione del personale dipendente, che può trovare nell'Unione il contesto organizzativo idoneo per sviluppare adeguatamente le proprie capacità e competenze professionali.

Di fronte alle tensioni crescenti che in questa fase storica si registrano dal lato delle risorse disponibili, l'Unione dei comuni rappresenta una possibile alternativa alla progressiva esternalizzazione dei servizi, grazie alla possibilità di realizzare economie tecniche di scala non raggiungibili dai comuni singolarmente.

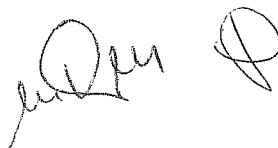
Il contratto ed il sistema di valutazione in particolare si collegano strutturalmente ai documenti di programmazione dell'Unione; infatti, quanto maggiore è la consapevolezza del ruolo e degli obiettivi assegnati a ciascuno, tanto più ci può essere riconoscimento nell'organizzazione e condivisione delle finalità strategiche dalla stessa perseguite.

L'organica strutturazione dell'Unione Valdera sarà resa possibile dall'attivazione di un sistema articolato di progettualità che mira al graduale superamento della logica delle geometrie variabili<sup>1</sup> e/o al consolidamento funzionale dei servizi attualmente gestiti e quelli in fase di attivazione. Tali progetti impegneranno nel periodo di medio termine tutti i lavoratori interessati dalla riorganizzazione e consentiranno una concreta valutazione del miglioramento della qualità, efficacia e efficienza dei servizi erogati, nonché la contestuale valorizzazione dei conseguibili livelli di professionalità raggiunti.

La parte pubblica e le parti sindacali si propongono di confrontarsi con continuità sui piani operativi generali e settoriali che attribuiscono progressivamente maggiori competenze all'Unione. In linea generale, viene condivisa la necessità di individuare per quanto possibile obiettivi chiari e misurabili, che possano anche essere sottoposti all'attenzione e alla valutazione della cittadinanza, per sviluppare un rapporto positivo tra la Pubblica Amministrazione locale e il contesto sociale in cui la stessa è inserita. In tale direzione, saranno attivati sistemi innovativi e sperimentali di coinvolgimento delle rappresentanze della società civile negli organismi deputati a valutare l'operato dei servizi e dell'ente nel suo complesso.

---

1 Con geometria variabile s'intende la possibilità statutaria di realizzare livelli e modalità di integrazione diversi, in base ad caratteristiche, potenzialità e soglie tecniche di efficienza dei servizi e funzioni considerati, per cui gli enti aderenti all'Unione hanno la possibilità di aderire o meno allo svolgimento associato di una singola funzione (eccezion fatta per il blocco delle funzioni socio-educative che sono svolte da tutti congiuntamente).



Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell' Unione Valdera inquadrato nelle categorie A, B, C e D.

La decorrenza dei singoli istituti è espressamente specificata in modo analitico per tener conto delle diversità di situazione tra il personale dipendente e quello comandato.

Relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dai comuni, gli istituti si applicano su una base di effettività, nel senso che possono essere attribuiti anche prima della data dei provvedimenti di comando, a condizione che le mansioni previste dall'esercizio associato dalla funzione siano state comunque effettivamente svolte. Il provvedimento di comando (o analogo istituto) dovrà comunque essere adottato e accettato dal dipendente prima dell'effettiva erogazione dei compensi incentivanti.

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

### **Art. 1 - POLITICHE DEGLI ORARI**

A decorrere dal 1/1/2009, in attuazione dell'art.22 del C.C.N.L. del 1/4/1999, è stabilita la riduzione a 35 ore medie settimanali da applicare al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale:

La riduzione potrà trovare applicazione:

1. mediante il godimento di corrispondenti riposi aggiuntivi su base annua;
2. attraverso una programmazione plurisettimanale o annuale dell'orario di lavoro;
3. utilizzando congiuntamente i criteri di cui ai punti precedenti.

Le modalità individuate e adottate per la riduzione dell'orario non potranno determinare pregiudizio all'efficacia e all'efficienza delle attività istituzionali, ed in particolare ai servizi all'utenza. Le suddette riduzioni di orario saranno attivate in stretta correlazione con modifiche degli assetti organizzativi interessati.

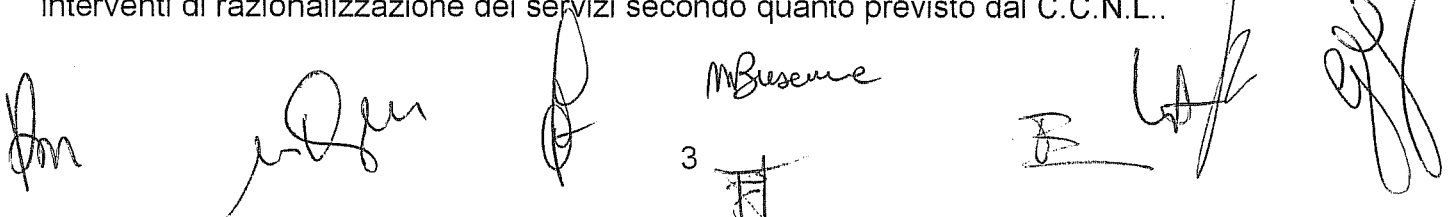
La disciplina del presente contratto sarà oggetto di riesame alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Al Nucleo di valutazione è rimessa la verifica di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del C.C.N.L. del 1/4/1999.

### **Art.2 - LAVORO STRAORDINARIO**

A decorrere dal 1/1/2009, le risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni sono costituite, secondo le modalità di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 22.1.2004, dal fondo già destinato nell'anno 2008 a tale istituto dal Consorzio Alta Valdera aumentato, per il personale temporaneamente assegnato all'Unione, dalla quota messa a disposizione dai singoli Enti. La costituzione del fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2009 viene allegata al presente C.C.D.I..

Su richiesta delle parti le stesse si impegnano ad incontrarsi per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi secondo quanto previsto dal C.C.N.L..

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'Am', followed by a signature that looks like 'M. Busceme', and then a signature that is partially obscured by the number '3'. To the right of the number '3' is another signature, and further right is a signature that looks like 'B. G. H.', and finally a large, stylized signature on the far right.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo.

### Art. 3 - MENSA

A decorrere dal 1/1/2010, si applica la disciplina di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

L'Ente attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o nel pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali e/o notturne, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Per aver diritto ad usufruire del buono pasto il rientro pomeridiano non deve avere durata inferiore a 1 ora. Esclusivamente il personale impegnato in operazioni di Protezione Civile è autorizzato ad utilizzare anche 2 buoni pasto giornalieri e in deroga ai limiti orari sopra descritti.

### Art. 4 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO 2009.

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL ammonta per

**l'anno 2009 a € 368.259,07**

**La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività per l'anno 2009 viene allegata al presente C.C.D.I..**

Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., nel modo sottoriportato:

	INDENNITA' DI COMPARTO	14.100,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	18.500,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	61.800,00
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	500,00
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	50.000,00
lett. e)	DISAGIO	11.000,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	16.400,00
lett. i)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	1.600,00
lett. g)	ISTAT, ICI, INCENTIVI PROGETTAZIONE	50.500,00
lett. h)	PRODUTTIVITA'	QUOTA RESIDUALE

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, la somma residuale sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1, 2 e 3 di cui al successivo art. 6 "Produttività".

Il quadro di risorse sopra esposto potrà variare in relazione alla definizione puntuale del quadro dei comandi del personale, nonché per effetto dei dati definitivi comunicati dagli enti locali cui il personale appartiene. Eventuali variazioni in tal senso saranno comunicate per via telematica alle organizzazioni sindacali e alle RSU. Lo schema di costituzione del fondo è allegato al presente contratto.

### Art. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti rimandano la disciplina della materia ad un successivo momento, accertato che per l'annualità 2009, per tutto il personale dipendente, non risulta maturato il requisito minimo di permanenza nella posizione economica di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 11.4.2008, con l'impegno a verificare tale requisito per l'anno 2010.

### Art. 6 - PRODUTTIVITA'

Il presente istituto decorre dal 1/1/2009.

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati.

Le parti condividono di effettuare a breve termine la sperimentazione di un osservatorio permanente sui servizi aperto alla partecipazione di rappresentanti delle associazioni dei consumatori e dei cittadini, al fine di monitorare il funzionamento, la qualità dei servizi, di analisi dei costi e nell'ottica futura di agganciarla all'attribuzione di premi di eccellenza collegati al sistema permanente di valutazione.

Per l'erogazione dei compensi di cui all'art.17, c.2, lett a), diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono destinate le somme precedentemente indicate all'art. 4 e comunque quanto residua dalle Risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, una volta detratte le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito nei seguenti 3 punti:

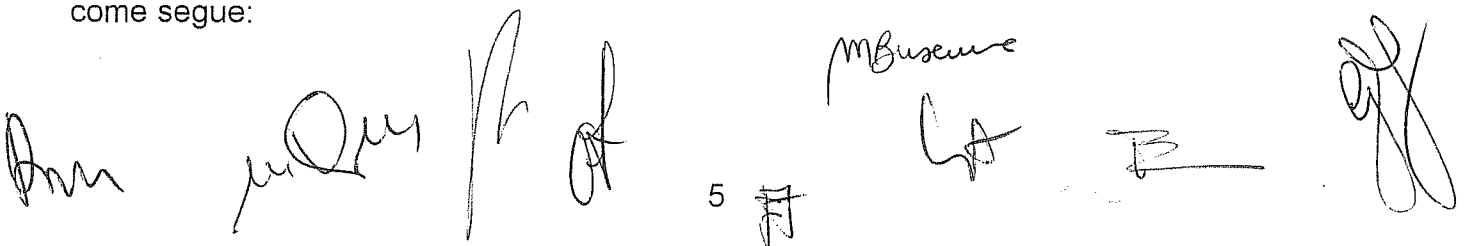
#### **PUNTO 1. Incentivazione della produttività individuale in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG coinvolgenti l'intero personale.**

La valutazione dei risultati collettivi è certificata ogni anno dall'organismo responsabile della valutazione contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O.

L'Ufficio di Controllo interno evidenzierà periodicamente al Responsabile di ciascun Settore il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'incentivazione di cui al presente punto verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale del personale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali ed ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, quale contributo assicurato al raggiungimento dei risultati di PEG certificati, scaturita dal sistema permanente di valutazione e dalla scheda in esso contenuta.

In particolare, la quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue:



- si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale di cui al presente punto per il totale dei dipendenti dell'Ente. Quindi si moltiplica la quota pro-capite per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. Si determina così la quota di risorse assegnata a ciascun Settore;
- si sommano quindi tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti di ciascun Settore, si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale del Settore per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente determina il compenso di produttività individuale.

Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.

Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario.

Per il personale assunto a tempo determinato, si riconosce la compatibilità con il Sistema Permanente di Valutazione, solo per quei rapporti di durata superiore a mesi 6 (sei) ed a tali dipendenti si erogano, in proporzione al rapporto stesso, gli incentivi legati ai progetti di PEG.

Le risorse destinate all'erogazione degli incentivi di cui al presente punto è determinato decurtando dal budget complessivo le risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 nella misura che sarà destinata al finanziamento del punto 2, nonché l'importo quantificato a finanziamento del punto 3.

L'erogazione di tale incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività di cui al presente punto.

Limitatamente al personale comandato "sul posto" si ritiene applicabile, ai fini del presente istituto, il Sistema Permanente di valutazione degli Enti di appartenenza. Per il restante personale comandato si ritiene applicabile, ai fini del presente istituto, e limitatamente all'anno 2009, il S.P.V. degli Enti di appartenenza. Per il personale dipendente dell'Unione si ritiene applicabile, solo per l'anno 2009, il S.P.V. esistente nell'ex Consorzio Alta Valdera. Anche successivamente alla sottoscrizione del presente C.C.D.I., al personale comandato part-time all'Unione si applicherà il S.P.V. dell'Ente di appartenenza, con una procedura che tenga conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione.

**PUNTO 2. Incentivazione delle produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale.**

L'incentivazione di cui al presente punto trova particolare motivazione nella attuale fase costitutiva dell'Unione, nella quale devono essere formati e testati nuovi assetti organizzativi e funzionali, mantenendo o addirittura potenziando contestualmente il livello quali-quantitativo di erogazione dei servizi. Già a partire dal biennio successivo a quello regolato dal presente contratto, questa specifica forma di incentivazione potrà trovare un progressivo contenimento.

Per gli incentivi di cui al presente punto si utilizzano risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Le risorse annue stabilite a carico del fondo per i compensi di cui al presente punto 2 sono fissate dalla Giunta nell'ambito della programmazione annuale e triennale. Alla Giunta compete, inoltre, la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli tenendo conto che, annualmente, potrà essere approvato un unico progetto per ogni Settore/Servizio (garantendo un equilibrato coinvolgimento di tutti i Settori/Servizi in un arco temporale triennale) oltre a progetti intersettoriali e, per la determinazione dell'importo dei singoli progetti, del numero dei dipendenti del Settore/Servizio e di un importo pro-capite compreso tra € 500,00 e € 2.500,00 (che rappresentano il limite minimo e massimo individuale) in base alla complessità e agli obiettivi del singolo dipendente e del progetto. I progetti speciali, in linea di principio:

- si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;
- non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato al quel Settore/Servizio;
- il singolo dipendente può anche partecipare a n. 1 progetto intersettoriale, a seguito di domanda volontaria su avviso contenente le indicazioni relative alle professionalità richieste, agli obiettivi, alle modalità di esecuzione e i criteri di selezione dei dipendenti stessi. Le regole per l'accesso ai progetti intersettoriali dovranno favorire, nel rispetto delle professionalità necessarie per l'attuazione, coloro che hanno avuto minore partecipazione nei progetti di singolo servizio e intersettoriali, nonché coloro che operano in servizi non soggetti ad altre forme incentivanti.

Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dal nucleo di valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo il seguente percorso:

- qualora il progetto non sia stato svolto o sia stato svolto marginalmente senza conseguire l'obiettivo fissato, si determina la decadenza del progetto stesso;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avverrà in base alla seguente scala:

- realizzazione completa = attribuzione al progetto del 100% del premio incentivante previsto;
- realizzazione buona = attribuzione al progetto dell' 80% del premio incentivante previsto;
- realizzazione sufficiente = attribuzione al progetto del 60% del premio incentivante previsto;

Il responsabile di servizio competente valuta quindi l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi tenuti, secondo gli indicatori di cui alla scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione.

Per calcolare la produttività da attribuire ad ogni dipendente si determina l'importo totale di progetto liquidabile applicando la percentuale fissata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi; si sommano tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti interessati ponderati al grado di complessità e obiettivi assegnati al singolo dipendente, si divide l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

*Am* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *Monica Buscane* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Le quote di premio non attribuite ai sensi del presente punto, danno luogo ad economie disponibili per l'Ente.

**PUNTO 3.** A decorrere dal 1/1/2009, per il personale in regime di comando temporaneo all'Unione si attribuisce annualmente il compenso incentivante di cui all'art. 13, c. 5, lett. a) del C.C.L.N. 22/1/2004 determinato nel seguente importo individuale:

- € 300,00 per il personale comandato a tempo pieno o parziale proporzionati all'effettivo periodo di comando nel corso dell'annualità.

Gli importi sopra indicati saranno corrisposti totalmente qualora il punteggio della scheda di valutazione predisposta per l'erogazione degli incentivi di cui al punto 1 raggiunga un risultato minimo di punti superiore al 50% del peso totale.

### **Art. 7 - TURNAZIONI**

A decorrere dal 1/1/2009, la materia è regolata dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14/09/2000 (Code contrattuali) e ad essa si fa riferimento per la disciplina dell'istituto.

Pertanto:

- l'Unione Valdera può istituire, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'ente.
- I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
- Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti nel citato art. 22 del C.C.N.L. del 14/09/2000.
- L'indennità di cui al punto precedente è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Il dirigente deve predisporre un prospetto mensile indicante l'articolazione del turno per tutto il personale che turnifica ed a tale personale è corrisposta la relativa indennità.

Agli oneri derivanti dal pagamento delle indennità per turnazioni si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999.

### **Art. 8 - RISCHIO**

A decorrere dal 1/1/2009, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate così come segue:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;



- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composto derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, rimozione e seppellimento salme;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavi porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- Prestazioni di lavoro di vigilanza sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'inquinamento atmosferico ed acustico;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali per un periodo medio settimanale pari almeno al 50% del proprio servizio.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopraindicate compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un'indennità mensile di € 30,00. La relativa liquidazione avviene mensilmente, dietro attestazione del Dirigente del Settore di appartenenza.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.

I dirigenti provvederanno alla individuazione dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano la corresponsione dell'indennità di rischio. A tale scopo essi potranno avvalersi dell'ausilio di schede di rilevamento semplificate, la cui compilazione da parte dei dipendenti è comunque facoltativa.

Le parti, come interpretazione autentica dell'art. 15 del C.C.D.I. vigente, stabiliscono le seguenti modalità di calcolo per l'individuazione del periodo di effettiva esposizione a rischio al fine dell'attribuzione della relativa l'indennità:





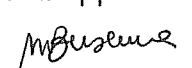


L'indennità mensile di € 30,00 viene ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo.

### Art. 9 - DISAGIO

A decorrere dal 1/1/2010 il compenso da corrispondere per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C secondo la disciplina del presente accordo viene erogato sia al personale di ruolo che a quello assunto a tempo determinato.

Le risorse annue stabilite sono finalizzate alla remunerazione di compiti correlati a particolari condizioni di lavoro all'esterno, che comportano disagi particolarmente rilevanti.

L'indennità è annua ed è corrisposta mensilmente a fronte dello svolgimento di particolari attività e dietro attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza.

Am    9   LA  

Per le attività svolte all'esterno, le parti concordano nel distinguere due gruppi di attività che comportano disagio, indicando per ciascuna di esse i servizi interessati a dette attività, intendendo detti servizi esemplificativi e non necessariamente esaustivi:

- Attività svolte totalmente all'esterno:

- Polizia Municipale, Nettezza urbana;

- Attività svolte prevalentemente all'esterno, intendendo per prevalente un'attività svolta con una presenza all'esterno in misura superiore al 50%:

- Servizio messi notificatori, Polizia Municipale qualora non rientranti nel totalmente all'esterno, personale che va sui cantieri o effettua rilievi;

Al personale impegnato in dette attività spetta una indennità annua per come sotto indicata:

- Attività svolte totalmente all'esterno € 348,00;

- Attività svolte prevalentemente all'esterno € 240,00

Tale indennità sarà corrisposta in misura proporzionale per i dipendenti che hanno un orario di lavoro part-time. L'indennità mensile ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo;

#### **Art. 10 - MANEGGIO VALORI**

A decorrere dal 1/1/2009, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera così stabilita:

- Fino ad euro 1.200,00 annui non viene corrisposta l'indennità

- Maneggio valore annuo di importo superiore a € 1.200,00 € 0,50

- Maneggio valore annuo di importo superiore a € 5.000,00 € 0,70

- Maneggio valore annuo di importo superiore a € 12.000,00 € 1,55

La suddetta indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra indicati.

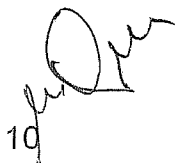
Non costituisce maneggio valori di cassa il semplice prelievo e versamento di somme.

L'indennità viene corrisposta mensilmente sulla base delle effettive presenze, previa individuazione annuale da parte dei Dirigenti dei nominativi dei dipendenti che effettuano il maneggio valori in oggetto e sulla base della verifica della movimentazione di cassa riferita all'anno precedente.

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste alla lettera d) Salario accessorio.

#### **Art. 11 - SPECIFICHE RESPONSABILITA'**



A decorrere dal 1/1/2009, l'istituto delle "Specifiche responsabilità" è disciplinato all'art. 17, c.2, lett. f) ed i) del C.C.N.L. del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e dall'art. 13 comma 5 lett. b del CCNL 22/1/2004.

Questo istituto assume nell'Unione una veste particolare, in considerazione del fatto che l'Unione è un "ente in costruzione", con poche persone che spesso hanno su di sé la responsabilità complessiva di un servizio per tutti i comuni della zona.

L'istituto delle specifiche responsabilità rappresenta quindi un istituto importante per riconoscere in particolare la responsabilità di servizio, laddove essa non sia già stata incardinata in una posizione organizzativa, ovvero di unità operativa, in servizi che, pur attribuiti alla responsabilità di una P.O., **impieghino un numero elevato di unità di personale.**

Le parti stabiliscono che l'indennità per le "Specifiche responsabilità" viene corrisposta:

1. Al personale dipendente inquadrato nelle Cat. B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999, ma al quale siano affidate specifiche responsabilità conferite con atti formali vistati dalla Direzione Generale;
2. Al personale delle categorie B, C e D al quale sia attribuita con atto formale dell'Ente la qualifica di responsabile dei tributi, di archivistico informatico nonché di addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale, di messo notificatore per le funzioni di ufficiale giudiziario.





La misura della indennità annua lorda in oggetto viene fissata come segue per le due tipologie di personale sopraindicate:

1. - € 2.000,00 per responsabilità di servizio od unità operativa con particolare complessità di attività e funzioni affidate e significativa dimensione della struttura con riferimento al personale da coordinare (tre o più unità), o dove si individua responsabilità oggettiva di particolare rilevanza esterna;  
- € 1.200,00 per responsabilità di servizio od unità operativa con particolare complessità di attività e funzioni affidate con meno di tre dipendenti da coordinare;  
- € 500,00 per la responsabilità di economo.

Le indennità di cui al presente punto non sono cumulabili tra loro in favore dello stesso lavoratore, nel caso viene corrisposta la sola indennità con importo maggiore.

2. - € 300,00, indennità non cumulabile in favore dello stesso lavoratore qualora sia in possesso di più qualifiche per le quali è prevista l'indennità in oggetto e di cui al precedente punto 1.

Per il personale temporaneamente assegnato all'Unione l'indennità può cumularsi con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza nel rispetto dell'art. 13, c. 5 lett. b) e gli importi attribuibili vengono riproporzionati al rapporto orario di comando.

Am  
  
m. Qu...  
  
11  
m. Buscuma  
LA  
  


La liquidazione delle indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta a consuntivo dell'attività svolta, dietro apposita determinazione dirigenziale che attesti il personale interessato nel limite delle risorse stabilito, tenendo conto delle decorrenze dei comandi e dei trasferimenti.

#### **Art. 12 - ISTAT**

A decorrere dal 1/1/2009, i proventi derivanti dal rimborso delle attività statistiche espletate per conto dell'ISTAT sono destinati al personale dipendente partecipante secondo parametri previsti dalla normativa nazionale e dalle determinazioni fissate dall'Istat stesso, in rapporto agli incarichi attribuiti ed espletati.

La relativa liquidazione avviene dietro comunicazione degli uffici interessati.

Agli oneri derivanti dal pagamento di quanto sopra si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999.

#### **Art. 13 – INCENTIVI PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI PREVISTE DA PARTICOLARI NORME DI LEGGE**

A decorrere dal 1/1/2009, le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale sono destinati al personale dipendente partecipante secondo parametri previsti dalla normativa nazionale e dalla regolamentazione interna. Rientrano nei compensi di cui al presente articolo, gli incentivi di cui agli articoli 3, comma 8 e 92, comma 5 del D. Lgs. n. 163/06, gli incentivi legati al recupero evasione I.C.I. secondo i criteri definiti nel Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché risorse finalizzate ad incentivazione al personale anche corrisposte da altri Enti per attività svolta in loro favore dal personale dipendente dell'Unione.

La relativa liquidazione avviene dietro determinazione dei dirigenti responsabili.

Agli oneri derivanti dal pagamento di quanto sopra si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999. Tali oneri sono al lordo di tutti gli oneri riflessi connessi all'erogazione, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico dell'Ente.

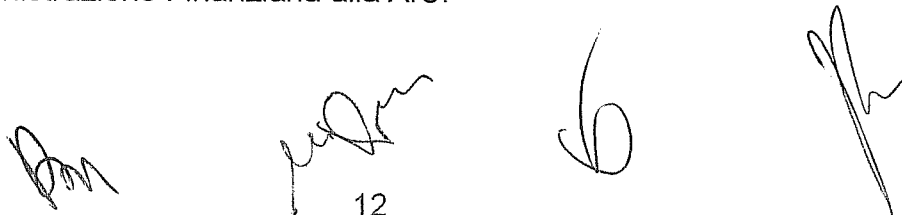
#### **Art. 14- DIRITTI DI NOTIFICA**

A decorrere dal 1/1/2009, i proventi derivanti dal rimborso delle spese di notifica di atti effettuata per conto dell'Amministrazione Finanziaria sono destinati per una quota del 15% alla corresponsione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori. In caso di notifica mediante il servizio postale il compenso è ridotto alla metà.

La relativa liquidazione avviene con cadenza semestrale dietro comunicazione del dirigente.

L'A.C. valuterà in base alla normativa vigente la richiesta di corresponsione del presente compenso per gli anni pregressi.

Agli oneri derivanti dal pagamento degli incentivi in oggetto si fa fronte con le risorse versate dalla Amministrazione Finanziaria alla A.C.



12

## Art. 15- SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

A decorrere dal 1/1/2010, il sistema di valutazione permanente delle performance individuali è uno degli strumenti basilari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la gestione corretta delle risorse umane.

Lo stesso sarà utilizzato non solo come strumento di valutazione ma anche come strumento per motivare il lavoratore, orientare i comportamenti e lo sviluppo delle competenze, incentivarne il cammino professionale.

Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame:

1. di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (RPP, PEG, altri progetti);
2. di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
3. di misurare, per progetti specifici, il rendimento collettivo dell'unità organizzativa o gruppo di lavoro, nonché dei singoli dipendenti che ne fanno parte.

I tre aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda riportata in allegato con le relative istruzioni.

La valutazione complessiva di ciascun dipendente avviene nel rispetto delle seguenti fasi procedurali:

1. La valutazione è compito del responsabile del servizio (inteso come figura con responsabilità di servizio/funzione più prossima al dipendente; in mancanza di tale figura, la valutazione spetta al dirigente di settore);
2. Il dirigente competente (o in assenza di una figura dirigenziale, il Direttore Generale) effettua un'opera di armonizzazione delle diverse valutazioni effettuate dai responsabili; nel caso vi siano valutazioni diverse, queste rimangono entrambe evidenziate nella scheda, e viene presa in considerazione solo quella del dirigente;
3. La valutazione si articola nelle seguenti tre fasi:

3.1 fase preliminare: prevede un colloquio immediatamente dopo l'approvazione della programmazione esecutiva, in cui sono declinati, con riguardo al ruolo specifico di ognuno, gli obiettivi di PEG pertinenti e i parametri sui quali verranno effettuate le successive valutazioni; gli indicatori di risultato devono corrispondere od essere coerenti con gli obiettivi e gli indicatori di risultato presenti nel PEG, mentre i parametri relativi al comportamento organizzativo e professionale, nonché alle competenze dimostrate sono specificati nelle apposite aree riportate nella scheda; per ciascun dipendente, verrà individuato n. 1 indicatore per ciascuna area, prescelto tra quelli indicati nella scheda ed opportunamente esplicitati in forme concrete; possono essere esplicitate nella scheda, a richiesta di una o entrambe le parti, i fattori che in linea potenziale possono ostacolare significativamente il raggiungimento degli obiettivi;

3.2 fase intermedia: si svolge indicativamente tra i mesi di luglio e settembre, in cui sono posti in rilievo gli eventuali scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati (al momento), eventuali modifiche sostanziali alla programmazione delle attività o organizzazione del lavoro ed eventuali fattori esterni al controllo del dipendente che abbiano influito negativamente sui risultati; la fase intermedia è obbligatoria nei confronti degli operatori per i quali si stia concretizzando un risultato inferiore a buono e richiede la formalizzazione motivata degli scostamenti rilevati;

- 3.3 fase finale: si conclude entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, nella quale vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicata al dipendente la valutazione finale; le valutazioni finali con risultato fino a sufficiente devono essere dettagliatamente motivate e devono tener conto di eventuali fattori esterni al controllo del dipendente;
4. La Direzione generale svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:
- 4.1 Verifica della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;
- 4.2 Verifica di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
- 4.3 Richiesta di riesame della valutazione finale, da effettuare entro 15 giorni dalla sua presentazione sull'apposito modello che riprende i diversi elementi della valutazione.
5. Le decisioni della Direzione generale sono definitive.
6. Le schede contenenti la valutazione di ciascun dipendente sono inserite e conservate nei rispettivi fascicoli personali a cura del Servizio personale.

### **SPECIFICAZIONE DEGLI INDICATORI**

Di seguito sono riportati gli indicatori che sono valutati al fine di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **Indicatori di risultato**

Estrapolati dal PEG o da altri progetti specifici, eventualmente adattati al ruolo del dipendente.

#### **Indicatori di comportamento organizzativo**

- disponibilità ai rapporti con gli utenti interni ed esterni
- capacità di adattamento operativo
- cooperazione ed integrazione
- disponibilità ad attività non predeterminate

#### **Indicatori di comportamento professionale**

- iniziativa, capacità di innovazione
- organizzazione del proprio lavoro
- soluzione dei problemi
- qualità della "produzione"
- orientamento ai risultati

#### **Indicatori inerenti il livello delle competenze dimostrate**

- Competenze giuridiche
- Competenze informatiche
- Competenze economico/finanziarie
- Competenze relazionali
- Competenze tecniche (da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta)
- **Competenze operative (da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta)**



### **Assiduità al lavoro**

Livello di assiduità al lavoro determinato decurtando dalle 220 giornate lavorative annuali fisse determinate su settimane di 5 giorni lavorativi, i giorni di assenza a qualsiasi titolo escluse le ferie e per maternità obbligatoria.

### **Art. 16- PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI DI CUI ALL'ART. 17 del C.C.N.L. 22/01/2004**

Le parti rimandano la disciplina della materia ad un documento specifico, da perfezionare entro l'anno 2010.

### **Art. 17- FORMAZIONE**

Le parti condividono l'impianto strutturale e metodologico del piano della formazione riportato di seguito, riservandosi poi di valutare congiuntamente il piano attuativo dei corsi di formazione per i dipendenti predisposti dall'Agenzia Formativa dell'Unione, di concerto con i comuni aderenti.

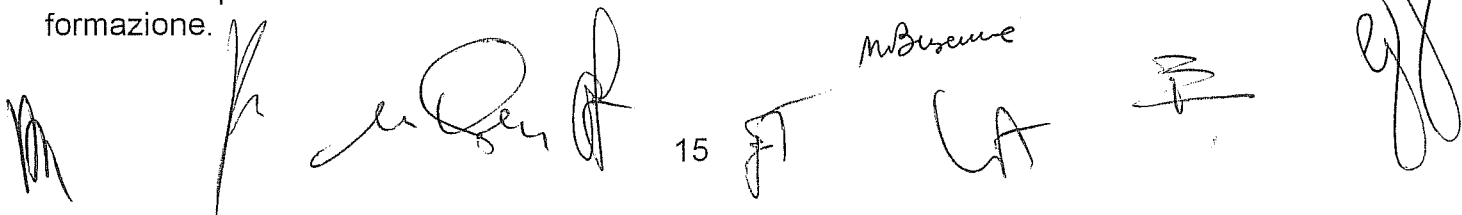
#### **Premessa al Piano 2010-2011**

Il piano viene formulato in ottemperanza all'art. 7 bis del D. Lgs. 165/01, laddove prevede che le Amministrazioni pubbliche *"...nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari"*.

Inoltre, il piano tende a dare attuazione alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 23 CCNL 1/4/99) che recita: *"...L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale."*

Allo scopo di conferire maggiore respiro alla programmazione delle attività formative, nelle quali sono coinvolti oltre 550 dipendenti appartenenti ai comuni di Buti, Bientina, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola, il Piano viene redatto come piano biennale, soggetto ad aggiornamenti annuali in base al variare di elementi e condizioni del contesto di lavoro, dell'ambiente e dell'impianto normativo-regolamentare.

La predisposizione del piano e la sua esecuzione sono affidati all'Unione Valdera, ente pubblico che gestisce in modalità associata i servizi di formazione dei comuni della Valdera; il piano non esaurisce le opportunità formative del personale, in quanto ciascun comune dispone autonomamente del 40% delle risorse contrattualmente vincolate alla formazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', followed by a signature that looks like 'F', a large signature that is difficult to decipher, the number '15', the initials 'FT', the initials 'LA', a signature that looks like 'B', and finally a large signature on the far right that appears to be 'GJ'.

In linea di principio l'Unione garantisce il rispetto dell'art. 23 del C.C.N.L. 1.4.1999 destinando almeno l'1% della spesa complessiva del personale allo sviluppo delle attività formative.

## Principi generali

Il piano si ispira ad alcuni principi generali che ne hanno informato la costruzione e che ne devono guidare l'attuazione:

- il riconoscimento dei processi formativi come leva indispensabile per la crescita professionale ed organizzativa;
- il diritto di tutti i dipendenti a prendere parte ad uno o più percorsi di formazione, quale opportunità per accrescere conoscenze e competenze e svolgere con maggiore efficacia il proprio ruolo
- l'obbligatorietà della partecipazione alla formazione svolta nell'ambito dell'orario di lavoro (anche se comporta modifiche all'orario di servizio), al pari dell'assoluta volontarietà per iniziative formative che si collochino fuori dall'orario di lavoro;
- la ricerca, ogniqualvolta possibile, di collegamenti e ricadute dirette nel lavoro quotidiano della formazione svolta, in modo da elevarne l'utilità anche percepita;
- la conseguente impossibilità di inviare i dipendenti a corsi formativi su tecniche specifiche senza che vi sia nell'ente un chiaro progetto di implementazione delle tecniche studiate (es. firma digitale, protocollo elettronico, controllo di gestione, etc.), fatta salva la possibilità di far partecipare un project manager interno;
- l'attenzione alle fasi di valutazione di apprendimento e di impatto a distanza, in modo da qualificare e rendere riconoscibili anche all'esterno i percorsi formativi svolti con successo, con particolare riguardo al sistema regionale delle competenze e dei crediti formativi entrato in vigore dal 1.7.2009 con DGRT. 532 del 22.6.2009.

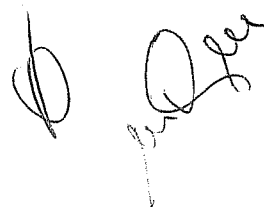
## Gli ambiti della formazione

Il complesso delle attività formative può essere suddiviso in alcuni ambiti tra loro distinti, ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alla diversità dei destinatari e degli obiettivi formativi.

### a. Formazione legata al ruolo svolto nell'ente

L'articolazione di questa tipologia di formazione, che è largamente prevalente sulle altre, si basa su una versione del modello delle competenze adattata al contesto, in cui viene confrontato il 'profilo-fotografia' di ciascuna posizione (profilo) organizzativa al bagaglio di competenze individuali posseduto dalla persona che la ricopre, in modo da far emergere le reali necessità formative dirette a colmare il divario tra profilo teorico (della posizione) e profilo reale (della persona).

I corsi programmati scaturiscono dai dati rilevati da un significativo numero di modelli appositamente predisposti (modello delle competenze e richiesta necessità formative), che dovranno in ogni caso essere oggetto di revisione sulla base delle verifiche derivanti dall'esperienza concreta.





## **b. Formazione per il personale neo-assunto o da riqualificare**

Allo scopo di trasferire alcune conoscenze di base del sistema amministrativo locale ai nuovi assunti o al personale da riqualificare in tempi brevi ed immediatamente dopo l'ingresso in servizio (o la ricollocazione in un diverso profilo professionale), si prevede l'invio in formazione di tali figure presso l'Unione Valdera per due giornate lavorative (12 ore) entro un mese dall'assunzione (cambio di mansione).

La formazione, che potrà essere individuale o, se possibile, aggregando più persone nella stessa condizione, verrà coordinata dal personale dell'Unione Valdera in collaborazione con figure esperte dei comuni associati, in forma diretta o con acquisizione di esperti esterni; i contenuti deriveranno dal modello delle competenze attese compilato dal servizio personale dell'ente presso cui lavora il dipendente confrontato con appositi screening e test tesi a determinare il livello effettivo di competenze/capacità detenute dal dipendente.

In linea di massima, si prevede di trasferire cognizioni legate al funzionamento degli enti locali (con riguardo anche alla regolamentazione ed organizzazione peculiare del comune considerato), nonché altri elementi più specifici legati al ruolo ricoperto.

## **c. Corsi obbligatori normati da leggi**

Si tratta della formazione obbligatoria che l'Ente pubblico deve effettuare nei confronti del proprio personale ai sensi di norme di legge quali Testo Unico sulla sicurezza D. Lgs. 81 del 2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", DGRT. 559/2008 "Formazione obbligatoria per alimentaristi" e DGRT 1036/2005 "Formazione obbligatoria per operatori addetti alla produzione /somministrazione di alimenti senza glutine".

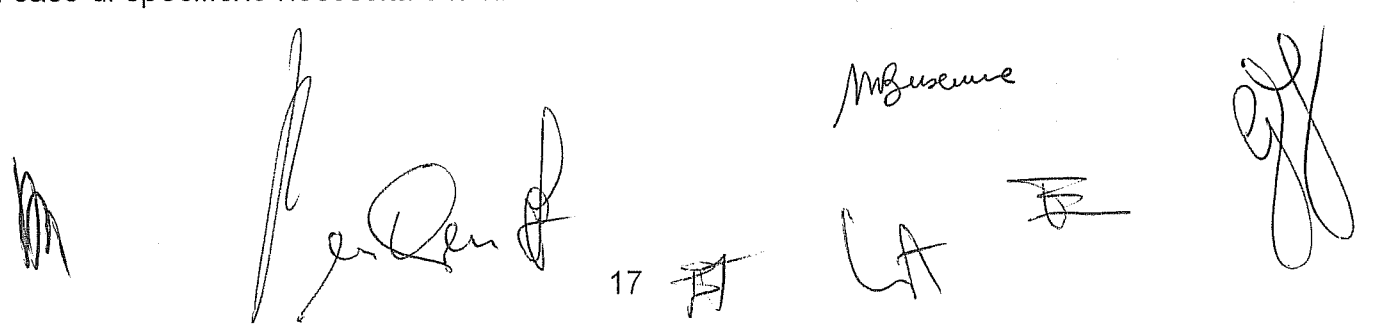
Rientrano in questo ambito i corsi per la formazione degli addetti antincendio e per gli addetti al primo soccorso; i corsi di formazione e informazione lavoratori; i corsi per RLS rappresentante di lavoratori, corso RSPP datore di lavoro, l'addestramento lavoratori, ecc., i corsi per la preparazione, manipolazione e somministrazione di alimenti e i corsi per la produzione e somministrazione degli alimenti senza glutine.

## **d. Formazione - aggiornamento sulle innovazioni normative e procedurali**

Si tratta di formazione breve (in genere un pomeriggio) incentrata sulle più rilevanti innovazioni di carattere normativo emerse nel periodo immediatamente precedente.

La scelta degli argomenti da trattare scaturisce dalle necessità formative rilevate negli Enti associati e stabilite secondo criteri di priorità dal Direttore dell'Unione Valdera; l'organizzazione è di tipo seminariale rivolta ad un pubblico allargato e non è prevista alcuna valutazione di apprendimento, ma solo di soddisfazione.

Si prevedono quattro seminari nel corso di ciascun anno, con possibilità di aumento in caso di specifiche necessità o richieste.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', a large signature that looks like 'P. Qu...', a signature that looks like 'M. Busceme', the initials 'LA', a signature that looks like 'E', and a large signature that looks like 'G. J.'. There is also a small number '17' and some other marks.

#### **e. Formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche e organizzative**

Costituiscono temi esemplificativi di questo tipo di formazione, che ha le stesse modalità di svolgimento della formazione sub a, la firma digitale, gli applicativi informatici open source, l'implementazione diretta dei siti web, la gestione di gare on-line, etc.

E' particolarmente a tale tipo di formazione che si applica il vincolo espresso nell'ambito dei criteri generali (impossibilità di accesso alla formazione senza un chiaro progetto di implementazione delle tecniche studiate, almeno a livello progettuale)

#### **f. Formazione per l'arricchimento professionale non direttamente collegato alla posizione ricoperta**

Si tratta di opportunità formative, cui prendere parte fuori orario di lavoro, non direttamente ed immediatamente spendibili sul posto di lavoro ad esempio la lingua inglese, corsi artistici in genere, informatica avanzata per ruoli non amministrativi, etc.)

Questa modalità viene realizzata assegnando voucher formativi (di importo limitato) su richieste specifiche ovvero organizzando corsi per la generalità dei dipendenti interessati ad accesso gratuito o quasi (ad es. corsi di inglese)

L'assegnazione dei buoni avviene principalmente in base alla motivazione delle richieste ed ai contenuti dei corsi proposti, sulla base di un apposito regolamento interno da emanare.

#### **g. Circoli di studio aziendali e interaziendali**

Si tratta di percorsi formativi autoproposti dai dipendenti di un comune, di più comuni o anche tra dipendenti di più aziende, volti alla ideazione di nuovi progetti, alla creazione di relazioni interaziendali, in genere al miglioramento di particolari aspetti del lavoro e dell'organizzazione, che deve comunque dar vita ad un progetto concreto.

La partecipazione si può realizzare:

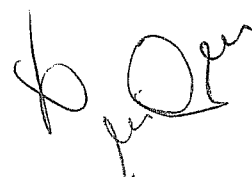
- in forme e contenuti completamente liberi se fuori orario di lavoro;
- sulla base di un progetto approvato dalle amministrazioni in cui operano i dipendenti interessati se si richiede lo svolgimento in orario di lavoro.

Ogni gruppo, costituito da un minimo di 5 ad un massimo di 10 dipendenti (ma possono unirsi in certi casi anche persone esterne), ha gratuitamente a disposizione esperti nella tematica prescelta, tutor d'aula, locali in cui riunirsi, attrezzature e materiali per dar vita al circolo.

I partecipanti possono gestire in autonomia gli orari degli incontri, nel rispetto dei vincoli derivanti dal servizio di appartenenza, e definire assieme i contenuti di quello che viene chiamato il 'patto formativo' (obiettivi, contenuti e modalità del percorso di apprendimento comune).

Gli esperti possono essere anche reclutati tra il personale interno, purché in possesso di esperienze e conoscenze adeguate e riconoscibili.

E' prevista una specifica regolamentazione interna per determinare criteri di accesso e di priorità, le risorse disponibili per ciascun circolo, i contenuti minimi richiesti per l'approvazione della proposta.



## h. Formazione outdoor

Si tratta di una particolare formazione residenziale di tipo team building ed in genere per il rafforzamento di capacità generali (adattamento, relazioni, etc.) rivolta a gruppi operanti in contesti comuni (Responsabili di servizio, gruppi di lavoro, interi settori di singoli enti, tutti i dipendenti dei comuni minori).

Tale formazione è esclusivamente su base volontaria ed è parzialmente fuori orario di lavoro, svolgendosi nell'ambito di un giorno e mezzo/due giorni con un pernottamento in strutture apposite.

## i. Formazione on the job

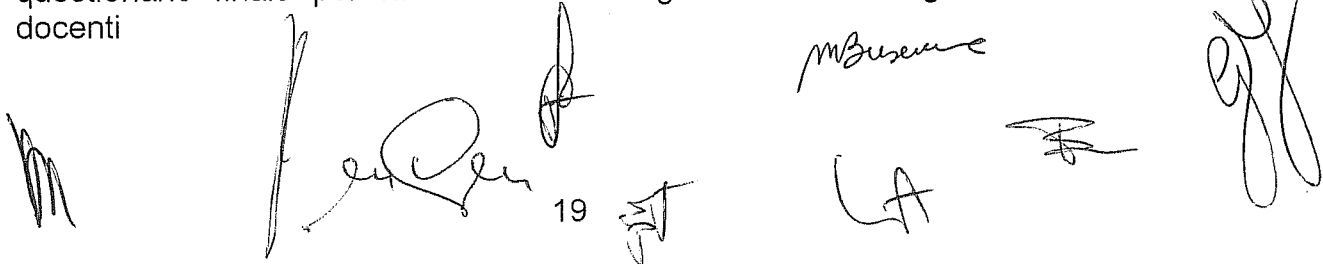
Tale formazione è demandata alle scelte autonome dei singoli enti a valere sulle risorse a loro disposizione, in quanto direttamente collegata alle singole realtà operative degli enti.

Per i corsi previsti all'interno degli ambiti **a), b), c) d), e), f) g) h) i)** è obbligatoria la valutazione finale o, nel caso non sia prevista, l'attestazione di frequenza.

## La metodologia formativa

Operativamente, per ciascun corso realizzato in forma diretta dal servizio di formazione associato dell'Unione, vengono utilizzati i seguenti strumenti operativi:

- analisi del fabbisogno individuale (su modello delle competenze)
- eventuale screening individuale per verifica livello effettivo di partenza
- definizione degli obiettivi formativi di ciascun gruppo e programmazione puntuale del corso
- questionario iniziale di rilevazione delle attese
- svolgimento del corso in aula con cadenza diversificata, utilizzando in prevalenza i pomeriggi ma con l'impiego anche di un'intera mattinata
- svolgimento di moduli in FAD (formazione a distanza) dal proprio posto di lavoro per la familiarizzazione con questa nuova opportunità (non disponibile per tutti i corsi)
- individuazione di un tutor per ogni corso, con funzioni di coordinamento e supervisione dell'attività, incaricato di mantenere i contatti con i partecipanti (quando e nella misura necessaria), anche tramite l'apposito sito web
- previsione di momenti di autoformazione nell'ambito della maggior parte dei corsi, per promuovere la partecipazione attiva e propositiva degli allievi, finalizzata ogniqualvolta possibile all'elaborazione di strumenti e documenti spendibili immediatamente nell'attività lavorativa
- verifica finale di apprendimento, basata sul test finale individuale, il lavoro svolto in autoformazione e sugli apporti resi nel ritorno in aula
- questionario finale per la valutazione di gradimento dell'organizzazione e dei docenti

A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that looks like 'M', a large signature, a signature that looks like 'P', the number '19', a signature that looks like 'LA', a signature that looks like 'MBuseme', a signature that looks like 'R', and a large signature that looks like 'EJ'.

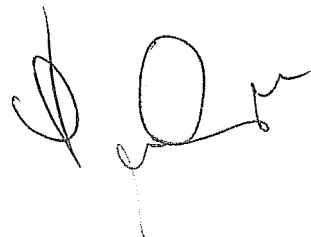

- valutazione a distanza (tra i 2 e i 4 mesi) sull'effettiva ricaduta della formazione, attraverso appositi "ritorni in aula" per il confronto delle esperienze
- valutazione, sintesi e diffusione dei risultati finali dei corsi realizzati

Le parti rimandano l'approvazione del piano annuale e pluriennale delle attività di formazione a **fine gennaio 2010**, allorchè sarà completata la procedura di rilevazione dei fabbisogni negli enti.

## Art. 18- CLAUSOLA DI RINVIO

Le parti, ritenendo prioritario concludere la presente fase negoziale, si impegnano a disciplinare le seguenti materie:

- 1 Costituzione di un osservatorio permanente sui servizi aperto alla partecipazione di rappresentanti delle associazioni dei consumatori e dei cittadini entro giugno 2010;
- 2 Prestazioni assistenziali e previdenziali di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 22/1/2004;
- 3 Regolamentazione di cui agli articoli 3, comma 8 e 92, comma 5 del D. Lgs. n. 163/06;
- 4 Regolamentazione relativa agli incentivi legati al recupero evasione I.C.I.;
- 5 Programma operativo annuale e pluriennale delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale entro fine gennaio 2010.



## INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

#### 1) Risultati ottenuti:

Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi di PEG o di altri progetti specifici :

- Risultati al di sotto delle attese:       punti 48
- Risultati sufficienti:                    punti 53
- Risultati buoni:                           punti 56
- Risultati distinti:                        punti 58
- Risultati ottimi:                         punti 60

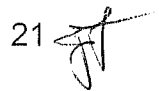
#### 2) Indicatore comportamento organizzativo:

- Disponibilità ai rapporti con gli utenti: Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.
- Capacità di adattamento operativo: Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.
- Cooperazione ed integrazione: Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati.
- Disponibilità ad attività non predeterminate: Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

#### Scala dei valori

- 6 = parametro scarso
- 8 = parametro sufficiente
- 9 = parametro buono
- 10 = parametro elevato



21 

LA 



MBuseune

### 3) Indicatore comportamento professionale:

- Iniziativa, capacità di innovazione: Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.
- Organizzazione del proprio lavoro: Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.
- Soluzione dei problemi: Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.
- Qualità della produzione: Capacità di realizzare atti, documenti, elaborati e/o atti di programmazione e documentazione didattico-educativa.
- Orientamento ai risultati: Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti.

#### *Scala dei valori*

- 6 = parametro scarso
- 8 = parametro sufficiente
- 9 = parametro buono
- 10 = parametro elevato

### 4) Indicatore competenze dimostrate:

- Competenze giuridiche
- Competenze informatiche
- Competenze economico/finanziarie
- Competenze relazionali
- Competenze tecniche (da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta)
- Competenze operative (da specificare, devono essere coerenti con la mansione svolta)

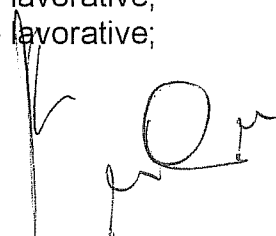
#### *Scala dei valori*

- 6 = parametro scarso
- 8 = parametro sufficiente
- 9 = parametro buono
- 10 = parametro elevato

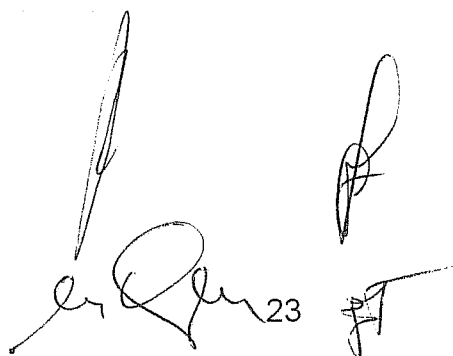
### 5) Assiduità al lavoro:

#### *Scala dei valori*

- 7. Assicura un livello di assiduità al lavoro compreso tra 0 e 140 giornate lavorative;
- 8. Assicura un livello di assiduità al lavoro compreso tra 141 e 170 giornate lavorative;
- 9. Assicura un livello di assiduità al lavoro compreso tra 171 e 200 giornate lavorative;
- 10. Assicura un livello di assiduità al lavoro compreso tra 201 e 220 giornate lavorative;



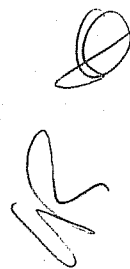
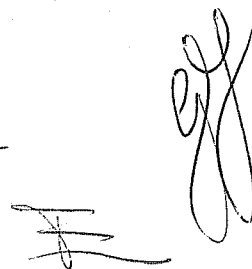
Il dipendente che si trovi ad operare in un Settore/Servizio in cui il Dirigente/Responsabile di Posizione Organizzativa consegua l'importo integrale del premio di risultato non potrà ricevere una valutazione inferiore all'80% del punteggio massimo consentito dal complesso degli indicatori di pertinenza, fatto salvo il caso di situazioni di inadempienza e/o insufficienza operativa formalizzate in fase di verifica intermedia.



23

MBuscare

LA



### **NOTA A VERBALE CONGIUNTA n. 1**

Con riferimento all'art. 3 "MENSA" del presente C.C.D.I. si precisa che l'importo del buono pasto a decorrere dal 1.1.2010 è determinato in € 7,00.

### **NOTA A VERBALE CONGIUNTA n. 2**

Le parti danno atto che i progetti di cui al punto 2 dell'art. 6 del presente C.C.D.I. e riguardanti il servizio di Polizia Locale del biennio 2010-2011 sono finalizzati alla conclusione del percorso progettuale iniziato con il progetto Moby e alla organizzazione della gestione amministrativa delle sanzioni per i Comuni dell'Unione. Inoltre, i progetti speciali che interesseranno la Polizia Locale del Polo Alta Valdera dovranno anche produrre, alla loro conclusione, una nuova articolazione territoriale e funzionale dei servizi.

### **NOTA A VERBALE CONGIUNTA n. 3**

Le parti danno atto che i progetti di cui al punto 2 dell'art. 6 del presente C.C.D.I. riguardanti il servizio di Nettezza Urbana del biennio 2010-2011 sono finalizzati a sviluppare ulteriormente un'articolazione del servizio flessibile e orientata ai risultati, che dovrà essere implementata fino alla complessiva riorganizzazione del settore rifiuti già delineata dalla regione Toscana. La parte pubblica si impegna a verificare la possibilità di erogare acconti in corso d'anno su tali progetti in base al loro stato di avanzamento documentato, anche prima della eventuale valutazione intermedia e finale.

### **NOTA A VERBALE CONGIUNTA n. 4**

Le parti danno atto che i progetti di cui al punto 2 dell'art. 6 del presente C.C.D.I. riguardanti il servizio tributi e amministrativo del biennio 2010-2011 dovranno produrre, alla loro conclusione, una nuova articolazione funzionale dei servizi, nella prospettiva di un allargamento della compagine di enti che aderiscono alla funzione.

### **NOTA A VERBALE U.I.L.**

La U.I.L. F.P. dichiara la propria contrarietà all'applicazione dell'istituto delle Posizioni Organizzative negli Enti provvisti di figure dirigenziali e comunque ritiene necessaria l'apposizione di un termine temporale al conferimento dei relativi incarichi.

### **NOTA A VERBALE OO.SS. FP CGIL – FPS CISL UNITAMENTE ALLA RAPPRESENTANZA AZIENDALE**

Le organizzazioni sindacali FP CGIL e FPS CISL unitamente alla rappresentanza aziendale dell'Unione, preso atto dei contenuti dell'accordo sottoscritto in data 15.12.2008, all'atto dello scioglimento del Consorzio Alta Valdera, della costituzione dell'Unione dei





comuni della Valdera e del relativo trasferimento di personale tra i due soggetti, precisa quanto segue: il punto 2 del suddetto accordo esplicitamente prevede che: "al personale trasferito dal suddetto Consorzio all'Unione devono essere garantite, oltre al trattamento giuridico e economico collegato al salario tabellare, di carattere fisso ricorrente, tutte le forme di incentivazione percepite nella misura economica precedentemente riconosciuta." Per questa ragione le suddette OO.SS. condizionano la sottoscrizione della presente intesa al pieno rispetto, dal punto di vista economico, di quanto sopra previsto. Nello specifico non potranno verificarsi arretramenti per i dipendenti coinvolti".

### NOTA A VERBALE RSU PONTEDERA

In riferimento ai massimi compensi per specifiche responsabilità e per progetti, questa Rsu conferma di non dividerne l'eccessiva entità e prende quindi atto della volontà espressa della delegazione di parte pubblica dell'Unione di procedere ad un loro progressivo contenimento già a partire dal biennio successivo, trattandosi di particolari motivazioni legate alla fase costitutiva dell'Unione stessa

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there is a large, stylized signature. Below it, there is a signature that looks like 'M. Buscema'. To the right of this, there is another signature. At the bottom center, there is a signature that looks like 'LA'. On the far right, there are two more signatures, one above the other. The page number '25' is visible at the bottom center, partially obscured by a signature.

UNIONE DI COMUNI: Art.13 CCNL 22/1/2004)

**Costituzione fondo anno 2009 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività** (art.15CCNL 1/4/99 e degli artt.31 e 32 del CCNL 22/1/04 e successive modificazioni ed integrazioni)

**Art.13 comma 4 lett. a) ccnl 22/1/04**

**Risorse stabili** dell'anno 2008 già quantificate dal Consorzio Alta Valdera con determina n.196/2005, integrate dalle risorse secondo la disciplina dei contratti nazionali successivi, rapportate al personale trasferito all'Unione Valdera dall'1/1/09 (86243,36/27\*28)

89.437,56

Rivalutazione CCNL 31/7/2009 per P.E.O. già attribuite

197,60

**RISORSE STABILI**

89.635,16

**Risorse variabili**

art. 15 c.1 lett.k

15.500,00 (ici)  
2.000,00 ISTAT  
33.000,00 L. 109

art. 15 comma 5

100.000,00

art. 4 nuovo C.C.N.L.

1,5% monte salari  
(tab. 12, 13 e 14 Pers. Straord.  
= 527.667,00)

7.915,00

**RISORSE VARIABILI**

158.415,00

Totale lett.a)

248.050,16

**Art. 13 comma 4 lett. b)**

trasferimento di risorse di salario accessorio attribuito nell'anno 2008 ai singoli dipendenti (dietro comunicazione dei 15 Comuni)

120.208,91

Entità da aggiornare periodicamente (Art. 13 c.4 lett. b). Su risorse 2009 dei Comuni

Totale complessivo risorse decentrate 2009

368.259,07

**UNIONE DI COMUNI: Art.13 CCNL 22/1/2004)**

**COSTITUZIONE FONDO 2009 PER IL LAVORO STRAORDINARIO (disciplinato dall'art.14 CCNL 1/4/1999)**

Art.13 comma 4 lett. a)

personale assunto direttamente dall'Unione.

Per n. 1 assunzione anno 2009. 1/27 di

- 15.780,00

584,44

- personale ex Consorzio Alta Valdera

15.780,00

**16.364,44**

Art.13 comma 4 lett. b)

- personale a disposizione e/o comandato

Tasferimento di risorse dai Fondi del lavoro straordinario dei Comuni determinato a seguito delle comunicazioni dei Comuni stessi e contenenti i valori di lavoro straordinario pagato per l'anno 2008. L'importo dovrà essere aggiornato annualmente ai sensi di quanto stabilito dal CCNL. In particolare, per il corrente anno, dovrà essere aggiornato sulle quantificazioni dei Fondi di lavoro straordinario dei Comuni relativi all'anno 2009.

13.461,97

TOTALE

**29.826,41**

*Mm*

*R*

*M. Buscune*

*E*

*[Signature]*

*LA*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

**NOMINATIVO DIPENDENTE** \_\_\_\_\_

		INDICATORI		PUNTI
		Espletazione/personalizzazione	Sintesi di verifica	
<b>RISULTATI OTTENUTI</b>	Obiettivi di PEG/progetti specifici *			
	Dettaglio obiettivi:			
	Disponibilità ai rapporti con gli utenti			
	Capacità di adattamento operativo			
<b>COMPORIAMENTO ORGANIZZATIVO (max due variabili)</b>	Cooperazione ed integrazione			
	Disponibilità ad attività non predefinite			
	Iniziativa, capacità di innovazione			
	Organizzazione del proprio lavoro			
<b>COMPORIAMENTO PROFESSIONALE (max due variabili)</b>	Soluzione dei problemi			
	Qualità della "produzione"			
	Orientamento ai risultati			
	Competenze giuridiche			
<b>COMPETENZE DIMOSTRATE (max due variabili)</b>	Competenze informatiche			
	Competenze economico-finanziarie			
	Competenze relazionali			
	Competenze tecniche (definire)			

ASSIDUITA' (max 10 punti)			
VARIAILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENT O DEGLI			

Nota: nell'ambito delle categorie indicate come "comportamenti" e "competenze" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento, concordati tra le parti e avallate dalla Direzione Generale.

Data compilazione esplicitazione obiettivi

FIRME

Verifica praticabilità obiettivi da parte direzione generale

data

ESITO: positivo

negativo

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi

data

ESITO: positivo

negativo

Data compilazione sintesi di verifica

FIRME

IL VALUTATORE \_\_\_\_\_

Indicatori comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate:

- 6 parametro scarso
- 8 parametro sufficiente
- 9 parametro buono
- 10 parametro elevato

Indicatore risultati ottenuti

- 48 Risultati al di sotto delle attese
- 53 Risultati sufficienti
- 56 Risultati buoni
- 58 Risultati distinti
- 60 Risultati ottimi

M. Buscetta

