

# UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA

**Deliberazione Numero 01 del 15/01/2010**

OGGETTO:

**PRESA D'ATTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO E AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO.**

L'anno duemiladieci, il giorno quindici del mese di gennaio, alle ore 15.30, presso la sede dell'Unione Valdera a Pontedera, si è tenuta la seduta della Giunta dell'Unione Valdera dietro convocazione diramata dal Presidente ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione.

Risultano all'appello i Signori:

MENCACCI IVAN - PRESIDENTE UNIONE	P
GUIDI CORRADO	Assente
CIAMPI LUCIA	P
FATTICIONI FILIPPO	P
VANNOZZI GIORGIO	P
MANCINI FRANCESCA	P
BARGHINI ISELDA, Vicesindaco delegato dal Sindaco D'Addona Thomas	P
TEDESCHI FABIO	P
CRECCHI SILVANO	P
CICARELLI ALESSANDRO	P
MILLOZZI SIMONE	P
TURINI DAVID	P
FAIS ANTONIETTA	Assente

Risultano inoltre, in qualità di invitati permanenti alle sedute della Giunta, senza diritto di voto ma con facoltà di intervento, ai sensi dell'art.32 c.1 dello Statuto:

BACCI MAURO, Assessore delegato dal Sindaco Serafini Roberto	P
FALCHI ALBERTO	P

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, la Dott.ssa ADRIANA VIALE Segretario Generale dell'Unione Valdera.

Partecipa inoltre, ai sensi dell'articolo 35 comma 4 dello Statuto dell'Unione Valdera, il Direttore Generale dell'Unione Valdera GIOVANNI FORTE.

Presiede la seduta, ai sensi dell'art.4 comma 6 del Regolamento di Funzionamento della Giunta, il Presidente dell'Unione Valdera IVAN MENCACCI.

Il Presidente, visto l'articolo 14 del Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera e accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

---

**Decisione:**

LA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA:

1. autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Forte Giovanni, alla sottoscrizione dell'accordo "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo", che si allega sotto la lettera "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. dà atto che sono state seguite le procedure previste dall'art.5 del C.C.N.L. del 1/4/99, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004;
3. dà atto che le risorse complessive quantificate in € 368.259,07 sono state totalmente previste e impegnate agli specifici stanziamenti del bilancio di previsione dell' esercizio finanziario 2009.

**Motivazione:**

- Nel corso dell'anno 2009 si sono svolti vari incontri di delegazione trattante per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e comandato dell'Unione Valdera;
- La delegazione di parte pubblica, le RSU dei Comuni aderenti all'Unione Valdera e dell'ex Consorzio Alta Valdera e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 22/12/2009 la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera.
- In particolare l'accordo raggiunto, in quanto primo CCDI dell'Unione Valdera, 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 dei dipendenti, congiuntamente a nuove opportunità di sviluppo professionale, dall'altro idonei strumenti di regolazione e incentivazione del lavoro dei responsabili della gestione. L'accordo è comunque il risultato di una negoziazione, che ha preso a riferimento il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'ex Consorzio Alta Valdera, l'accordo sottoscritto il 15/12/2008 "Passaggio di servizi e di personale dai Comuni dell'alta valdera a dal Consorzio Alta Valdera all'Unione dei Comuni: Unione Valdera", il successivo accordo sottoscritto il 12/02/2009 "Accordo per il comando/trasferimento di personale dai 15 Comuni della Valdera all'Unione Valdera", nonché il C.C.D.I. vigente al Comune di Pontedera.
- A seguito dei vari incontri di delegazione trattante è stata raggiunta l'intesa, per i vari istituti contrattuali, nel rispetto delle garanzie già concordate e cercando, nel quadro generale, l'armonizzazione con le disposizioni dei vari contratti citati. A tale proposito, l'intesa riguarda le seguenti materie:

- Definizione e decorrenze sui vari istituti di salario accessorio: turno, rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità;
- Riconoscimento del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa secondo le modalità indicate nell'art. 46 del C.C.N.L. 14.9.2000;
- Principi generali per la predisposizione dei programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- Nuovo Sistema Permanente di Valutazione e sistemi incentivanti che 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;
- Con la .preintesa è stato quindi definito il riparto tra i vari fondi delle risorse già quantificate in complessivi € 368.259,07 dall'Unione Valdera, per l'anno 2009 con l'atto di G.U. n°75 del 29/12/2009 secondo quanto dettagliato nella relazione tecnica all. A) all'atto richiamato;

- Il Revisore ha rilasciato in data 12/01/2010 specifica certificazione circa la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio, allegata al presente atto sotto la lettera "B";

- Le procedure di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio di cui all'art.5 del C.C.N.L. sono state correttamente eseguite e pertanto il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica può essere autorizzato alla sottoscrizione del citato Accordo.

#### **Adempimenti a cura dell'Ente pubblico:**

Il presente atto sarà trasmesso:

- alle OO.SS. e RSU;
- a tutti i Dirigenti;
- al Servizio Risorse Umane;
- al Servizio Ragioneria;
- al Servizio Segreteria che curerà la pubblicazione dell'atto;

#### **Segnalazioni particolari:**

Il Direttore Generale Giovanni Forte ha espresso in data 13/01/2010 parere favorevole in linea tecnica sul presente provvedimento;

La Responsabile del Servizio Finanziario Adriana Viale ha espresso in data 13/01/2010 parere favorevole in ordine alla regolarità contabile dell'atto stesso.

La Giunta dell'Unione dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

## **Riferimenti normativi**

### **a) Generali:**

L'art. 31 del C.C.N.L. 22.1.2004 disciplina la determinazione delle risorse decentrate da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;

L'art. 13 del C.C.N.L. 22.1.2004 detta le disposizioni per la costituzione delle risorse finanziarie da destinare a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per le unioni di comuni;

L'art.5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004, che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandando all'organo di governo dell'ente la potestà di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dei contratti integrativi;

D.Lgs. 267/00 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/00 che prevede che l'espressione dei pareri da parte dei responsabili dei servizi (in ordine alla regolarità tecnica ed eventualmente anche in ordine alla regolarità contabile) sulle proposte di deliberazione sottoposte al Consiglio e alla Giunta;

Art. 48 comma 1 del D.Lgs. 267/00, che riconosce la competenza della Giunta;

Art .134 comma 4 del D.Lgs. 267/00, sulla immediata esecutività delle deliberazioni del Consiglio e della Giunta;

Statuto dell'Unione Valdera;

Regolamento di funzionamento della Giunta Unione Valdera.

### **b) Specifici:**

L'Accordo ad oggetto: "Passaggio di servizi e di personale dai Comuni dell'Alta Valdera e dal Consorzio Alta Valdera all'unione dei comuni: UNIONE VALDERA", sottoscritto il 15.12.2008;

L'Accordo per il comando/trasferimento di personale dai Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianti, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Piccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola all'Unione Valdera sottoscritto il 12 febbraio 2009;

Deliberazione di Giunta dell'Unione Valdera n. 5 del 12/12/2008, ad oggetto: "Delegazione trattante di parte pubblica. Costituzione e nomina del Direttore Generale in qualità di Presidente".

### **Ufficio Responsabile del procedimento:**

Servizio Personale

Responsabile: Luperini Simona

Telefono: 0587/299229

[s.luperini@comune.pontedera.pi.it](mailto:s.luperini@comune.pontedera.pi.it)



## UNIONE VALDERA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno ....., alle ore ..... presso  
....., tra:

**UNIONE VALDERA**

Nella persona del Direttore Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e Dr.ssa Viale, componente

\_\_\_\_\_

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.**

C.G.I.L. FP \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

C.I.S.L. FPS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

U.I.L. FPL \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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 consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi secondo quanto previsto dal C.C.N.L..

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:

- o si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;
- o non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- o al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato al quel Settore/Servizio;
- o 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:

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

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 composti 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 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.

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 archivista 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.

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.

## 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:
  - 5.1. 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;
4. 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;

- 5.1. 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;
5. La Direzione generale svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:
- 5.1. Verifica della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;
- 5.2. Verifica di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
- 5.3. Richiesta di riesame della valutazione finale, da effettuare entro 15 giorni dalla sua presentazione sull'apposito modello che riprende i diversi elementi della valutazione.
6. Le decisioni della Direzione generale sono definitive.
7. 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.

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.

#### **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.

### **2. 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 ogniqualevolta 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

- 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

### 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.

### **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 condividerne 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

**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**

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

**NOMINATIVO DIPENDENTE**

		<b>INDICATORI</b>		<b>PUNTI</b>
		Esplicitazione/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)			

<b>ASSIDUITA' (max 10 punti)</b>			
<b>VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENT O DEGLI</b>			

**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 e esplicitazioni e obiettivi

FIRME

Verifica praticabilità obiettivi da parte direzione generale  
Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi

data  
data

ESITO: positivo  
ESITO: positivo

negativo  
negativo

Data compilazione e sintesi di verifica

FIRME

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

**Indicatori comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate:**

Scala dei valori

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

**Indicatore risultati ottenuti**

Scala dei valori

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



*Provincia di Pisa*

### **Il Revisore dei Conti**

Preso visione della preintesa del C.C.D.I. per il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera già sottoscritta in data 22/12/2009 dalla delegazione di parte pubblica, dalle R.S.U. dei Comuni aderenti all'Unione e dell'ex Consorzio Alta Valdera e dalle OO.SS., nel rispetto del C.C.N.L.,

#### **vista**

- la relativa Relazione Tecnico-Finanziaria a firma del Direttore Generale Dr. Giovanni Forte,
- l'Allegato A alla deliberazione di G.U. n. 75 del 29/12/2009

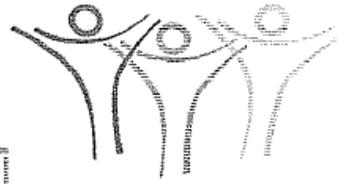
#### **rilascia**

parere favorevole e 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. 22/01/2004 e successive modificazioni ed integrazioni.

Pontedera, 12/01/2010

**Il Revisore dei conti:**

Dott. Ferdinando Zanella



Servizio Risorse Umane

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE E TEMPORANEAMENTE MESSO A DISPOSIZIONE DELL'UNIONE VALDERA.**

La presente relazione è redatta ai sensi del comma 3 dell'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004, al fine della corretta certificazione dei costi da parte del revisore e per consentire la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della Giunta.

La delegazione di parte pubblica, le RSU dei Comuni aderenti all'Unione Valdera e dell'ex Consorzio Alta Valdera e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 22/12/2009 la preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera.

In particolare l'accordo raggiunto, in quanto primo CCDI dell'Unione Valdera, 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 dei dipendenti, congiuntamente a nuove opportunità di sviluppo professionale, dall'altro idonei strumenti di regolazione e incentivazione del lavoro dei responsabili della gestione.

L'accordo è comunque il risultato di una negoziazione, che ha preso a riferimento il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'ex Consorzio Alta Valdera, l'accordo sottoscritto il 15/12/2008 "Passaggio di servizi e di personale dai Comuni dell'alta valdera a dal Consorzio Alta Valdera all'Unione dei Comuni: Unione Valdera", il successivo accordo sottoscritto il 12/02/2009 "Accordo per il comando/trasferimento di personale dai 15 Comuni della Valdera all'Unione Valdera", nonché il C.C.D.I. vigente al Comune di Pontedera. A seguito dei vari incontri di delegazione trattante è stata raggiunta l'intesa, per i vari istituti contrattuali, nel rispetto delle garanzie già concordate e cercando, nel quadro generale, l'armonizzazione con le disposizioni dei vari contratti citati.

A tale proposito, l'intesa riguarda le seguenti materie:

- Definizione e decorrenze sui vari istituti di salario accessorio: turno, rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità;
- Riconoscimento del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa secondo le modalità indicate nell'art. 46 del C.C.N.L. 14.9.2000;
- Principi generali per la predisposizione dei programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- Nuovo Sistema Permanente di Valutazione e sistemi incentivanti che 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;
- Con la presente preintesa è stato quindi definito il riparto tra i vari fondi delle risorse già quantificate in complessivi € 368.259,07 dall'Unione Valdera, per l'anno 2009 con

l'atto di G.U. n° 75 del 29/12/2009 secondo quanto dettagliato nella relazione tecnica all. A) all'atto richiamato, che si unisce alla presente relazione.

Le risorse complessive sono state quindi previste ed impegnate ai seguenti stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2009:

- Per € 49.344,00 ai cap. 1111 "Stipendi e assegni fissi al personale dipendente" delle diverse "Funzioni" e "Servizi" per le quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 attribuite al personale di ruolo e non di ruolo, per le somme derivanti dalle progressioni economiche già attribuite al personale di ruolo, per il fondo destinato a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. del 31.3.1999;
- Per € 44.151,26 ai capitoli 1106 "Rimborsi spese per il personale comandato" delle diverse "Funzioni" e "servizi" per il fondo destinato a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e l'indennità di cui all'art. 37, c. 4 del C.C.N.L. del 1995 attribuito al personale comandato;
- Per € 241.763,81 ai cap. 1108 "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi" impegnata per la corresponsione del salario accessorio quale indennità di turno, di maggiorazioni orarie, di disagio, di rischio, di maneggio valori, specifiche responsabilità, nonché per i compensi da riconoscere come incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, per le quote ISTAT e i Diritti di notifica ai Messi, per gli incentivi per recupero evasione ICI
- Per € 33.000,00 ai diversi interventi e capitoli del titolo II per le quote da riconoscere come incentivi per la progettazione (Legge 109) per OO.PP. previste nell'ambito dei singoli quadri economici delle diverse opere;

Per quanto riguarda il fondo da destinare alla corresponsione dei compensi legati alle prestazioni di lavoro straordinario si segnala che l'importo di € 29.826,41, quantificato con l'atto di G.U. n. 75/2009 è previsto ed è stato impegnato al cap. 1103 "Compensi per lavoro straordinario" della "Funzione" 1, "Servizio" 8 del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2009.

Nel rispetto delle disposizioni di cui alla lett. b) del comma 4 dell'art. 13 del C.C.N.L. 22.1.2004, sono state previste ed accertate rispettivamente alle risorse 2593 17.890,00, per il fondo per il lavoro straordinario e 2592 € 160.200,00 per il fondo miglioramento efficienza servizi, le relative quote che dovranno essere trasferite dai Comuni aderenti all'Unione per il proprio personale temporaneamente messo a disposizione, comprensive dei relativi oneri riflessi.

Pontedera, li 11/01/2010.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Giovanni Forte)



ALLEGATO "A" alla deliberazione di G.U. n. 75 del 29/12/2009.



Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, S. Maria a Monte, Terricciola  
ZONA VALDERA

Provincia di Pisa

## RELAZIONE TECNICA

QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE DA DESTINARE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' E DELLE RISORSE DA DESTINARE A COMPENSARE LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2009.

### RISORSE POLITICHE DI SVILUPPO DELE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

La quantificazione delle risorse finanziarie da destinare a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nonché le risorse da destinare a compensare le prestazioni di lavoro straordinario, è stata effettuata prendendo a riferimento le disposizioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Per la quantificazione del "Fondo miglioramento efficienza servizi", considerando che l'Unione Valdera si è costituita con il personale già dipendente del Consorzio Alta Valdera, e visto il relativo accordo sottoscritto il 15 dicembre 2008 nel quale si prevedeva il trasferimento delle risorse decentrate del Consorzio stesso quantificate in € 197.666,64, si è proceduto secondo le seguenti modalità:

#### At. 13 comma 4 lett. a) C.C.N.L.22.1.2004

a) Relativamente al personale trasferito dall'ex Consorzio Alta Valdera, in ragione delle disposizioni di cui alla lettera a) dell'art. 13 del C.C.N.L. 22.01.2004, sono state confermate le <b>risorse stabili</b> già quantificate con la determinazione n. 196 del 27.10.2005 del Consorzio stesso per	€	68.292,72
Implementate secondo la disciplina contrattuale successiva dalle seguenti somme:		
▪ Aumento 50% monte salari CCNL 2004-2005	€	7.130,00
▪ Aumento 60% monte salari CCNL 2006-2007	€	8.502,58
▪ Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004	€	2.318,06
	€	<b>86.243,36</b>

Considerando che il personale dipendente del Consorzio Alta Valdera nell'anno 2008 risultava costituito da n. 27 unità e che dal 1° gennaio 2009 è stato integrato da n. 1 unità proveniente

dal Comune di Terricciola, il totale delle risorse stabili sopra indicato è stato implementato di 1/27° quantificat o nel rispetto sempre dell'art. 13 c. 4 lett. a), considerando tale importo il valore medio pro capite di riferimento per il personale nuovo assunto

€ 3.194,,20

E' stata quindi data applicazione alla dichiarazione congiunta n. 14 sul nuovo C.C.N.L. del 31/7/2009 per le progressioni economiche orizzontali già attribuite al personale dipendente all'01/01/2009.

€ 197,60

**TOTALE RISORSE STABILI**

€ 89.635,16

**RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili secondo la disposizione contrattuale vengono determinate di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti e, in questo caso, anche in considerazione dell'accordo sottoscritto il 15/12/2008 già richiamato.

- Nell'ambito delle risorse variabile è stato previsto l'importo art. 15 c. 1 lett. k) da destinare a incentivi I.C.I.,ISTAT e Progettazione

€ 50.500,00

- Art. 4 C.C.N.L. 31/07/2009 – 1,5% monte salari 2007

€ 7.915,00

L'importo di € 100.000,00, quantificato ai sensi dell'art. 15 c. 5, è stato determinato integrando, in ragione dei nuovi servizi attivati, le risorse di € 64.337,99 già comprese nel Fondo di cui all'accordo del 15/12/2008 utile a garantire le quote di incentivazione già percepite dal personale trasferito.

€ 100.000,00

**TOTALE RISORSE VARIABILI**

€ 158.415,00

**Art. 13 comma 4 lett. b) C.C.N.L.22.1.2004)**

b) Relativamente al personale messo a disposizione degli enti aderenti, le risorse per la costituzione del fondo sono state determinate sulla base del salario accessorio attribuito ai singoli dipendenti, con esclusione delle somme per progressione economica orizzontale e indennità di comparto. Tali risorse dovranno essere trasferite all'Unione dai fondi dei singoli enti.

Per la determinazione degli importi si è ritenuto di considerare l'ultima annualità definita (anno 2008) da aggiornare sull'anno 2009 in seguito anche all'eventuale rideterminazione conseguente al rinnovo contrattuale, nel rispetto di quanto espressamente stabilito dallo stesso art. 13 c. 4 lettera b) del CCNL 22.1.2004.

Per salario accessorio è da intendersi anche la retribuzione di posizione e di risultato per le P.O. comandate a prescindere dal loro finanziamento (Fondo o bilancio).

€ 120.208,91

**TOTALE FONDO**

€ 368.259,07

## **RISORSE DA DESTINARE A COMPENSARE LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO**

Secondo gli stessi principi e in riferimento alle stesse disposizioni contrattuali valide per le unioni di comuni, si sono costituite le risorse finanziarie da destinare a compensare le prestazioni di lavoro straordinario, in particolare:

### **Art. 13 comma 4 lett. a) C.C.N.L. 22.1.2004**

a) Relativamente al personale trasferito dall'ex Consorzio Alta Valdera, in ragione delle disposizioni di cui alla lettera a) dell'art. 13 del C.C.N.L. 22.01.2004, sono state confermate le <b>risorse</b> già quantificate con la determinazione n. 196 del 27.10.2005 del Consorzio stesso per	€ 15.780,00
Considerando che il personale dipendente del Consorzio Alta Valdera nell'anno 2008 risultava costituito da n. 27 unità e che dal 1° gennaio 2009 è stato integrato da n. 1 unità proveniente dal Comune di Terricciola, il totale delle risorse sopra indicato è stato implementato di 1/27° quantificato	€ 584,44
nel rispetto sempre dell'art. 13 c. 4 lett. a), considerando tale importo il valore medio pro capite di riferimento per il personale nuovo assunto.	<u>€ 16.364,44</u>

### **Art. 13 comma 4 lett. b) C.C.N.L. 22.1.2004**

b) Relativamente al personale messo a disposizione degli enti aderenti, le risorse per la costituzione del fondo sono state determinate sulla base dei compensi per lavoro straordinario attribuito ai singoli dipendenti. Tali risorse dovranno essere trasferite all'Unione dai fondi dei singoli enti. Per la determinazione degli importi si è ritenuto di considerare l'ultima annualità definita (anno 2008) <u>da aggiornare sull'anno 2009</u> in seguito, nel rispetto di quanto espressamente stabilito dallo stesso art. 13 c. 4 lettera b) del CCNL 22.1.2004.	<u>€ 13.461,97</u>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 29.826,41</b>

---

Si passa quindi alla votazione della sopra riportata proposta di deliberazione, con il seguente risultato:

1. Votazione favorevole unanime sulla proposta di deliberazione
2. Votazione favorevole unanime sulla immediata esecutività della deliberazione

Il Presidente proclama pertanto approvata la deliberazione in oggetto e la sua immediata esecutività.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente dell'Unione Valdera

Il Segretario verbalizzante

F.to IVAN MENCACCI

F.to ADRIANA VIALE

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina,  
Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

*OGGETTO DELLA DELIBERAZIONE:*

**PRESA D'ATTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO E AUTORIZZAZIONE  
ALLA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO.**

---

Si esprime parere favorevole in linea tecnica sul provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 13/01/2010

Il Direttore generale dell'Unione Valdera

F.to Giovanni Forte

---

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile del provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 13/01/2010

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
dell'Unione Valdera

F.to Adriana Viale

## **UNIONE VALDERA**

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

**Zona Valdera - Provincia di Pisa**

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**(Art. 124 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)**

Il sottoscritto CERTIFICA che la su estesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio presso la sede dell'Unione Valdera il 19/01/2010.

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte

---

La presente copia - in carta libera per uso amministrativo - è conforme all'originale depositato presso la sede dell'Unione Valdera in Pontedera, Viale R. Piaggio, 32.

Pontedera, li 19/01/2010

**IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA**

F.to Giovanni Forte