



COMUNITA' MONTANA ALTA VALMARECCHIA

SESSIONE NEGOZIALE

5.11.2009

“CCDI 2002/2005”
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.
MODALITA' DI UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE DEL FONDO
ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNUALITA' 2009.

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA
DECENTRATA AZIENDALE**

*Autorizzazione alla sottoscrizione
Delibera Giunta Esecutiva
n. 75 del 11.11.2009*

In data, 05 Novembre 2009, presso la sede della Comunità Montana dell'Alta Valmarecchia, ambito territoriale zona "A", in Novafeltria - piazza Bramante, 11 - tra:

- **delegazione di parte pubblica:** **COMUNITA' MONTANA ALTA VALMARECCHIA**, in questo accordo rappresentata dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dr. MERCATELLI SAURO, Segretario - Direttore Generale dell'intestato Ente montano, giusta deliberazione della Giunta Esecutiva n. 72 del 22.10.2009;
- **delegazione di parte sindacale:** OO.SS. Territoriale FP CGIL, in persona della delegata provinciale ROMANI Tiziana e ALESSANDRONI Luca - OO.SS. Territoriale CISL FPS, in persona del delegato provinciale SACCHI Augusto - R.S.U. Aziendale- in persona di Rossi Maria;

Premesso:

Che, in data 18.06.2005, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale - 2002/2005, giusta deliberazione di autorizzazione per la firma del predetto accordo emanata della Giunta Esecutiva (n. 58 del 09.06.2005);

Che, con la contrattazione aziendale del 29.11.2007, le parti dichiarano di avere concordato il nuovo contenuto della clausola in materia di "responsabilità e posizioni di lavoro", di cui al punto 7.4 del vigente contratto decentrato aziendale 2002/2005;

Inoltre, di avere definito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate (art. 31 CCNL 22/01/2004), per la sessione negoziale riferita all'anno 2009, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004; nonché in forza all'articolo 8 del CCNL 11.04.2008 e articolo 4, CCNL 31/07/2009, per quanto attiene l'incremento del corrispondente fondo per le risorse stabili e variabili;

Che, la parte di rappresentanza pubblica ha perfezionato questa **intesa** tenuto conto della direttiva formulata dall'organo di indirizzo politico (giusta deliberazione di Giunta Esecutiva n. 72 del 22/10/2009), con riserva della sottoscrizione definitiva dell'accordo in virtù: 1) del parere di compatibilità finanziaria espresso dal Revisore del Conto; 2) della formale autorizzazione dell'Amministrazione alla firma.

Che, all'esatta costituzione e calcolo del fondo per le "risorse decentrate", ossia dello stanziamento finanziario "stabile e variabile", iscritto nello strumento di programmazione finanziaria per l'anno 2009, da destinare alle politiche di sviluppo del personale e della produttività, hanno provveduto l'ufficio ragioneria e al personale della Comunità montana, applicando, per l'esatta quantificazione dello stesso, le norme contrattuali richiamate dal CCNL 22.01.2004, quelle contenute nelle cosiddette "code" CCNL 09.05.2006; nel CCNL 11.04.2008 e CCNL 31.07.2009, nel rispetto delle condizioni e dei limiti percentuali di incremento delle risorse stabiliti dalle predette contrattazioni nazionali, ossia: a) il non essere ente dissestato o strutturalmente deficitario; b) il rapporto di spesa tra costo del personale ed entrate correnti secondo i parametri in percentuale

previsti dal contratto CCNL 11.04.2008, prendendo come punto di riferimento i corrispondenti valori del conto consuntivo.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività individuale e/o collettiva - annualità 2009 - sotto riportato in tabella e calcolato in applicazione all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 e all'articolo 4 del CCNL 9.05.2006, con gli incrementi massimi di cui all'articolo 8 (commi 2^), del CCNL 11.04.2008 e articolo 4, CCNL 31.07.2009, è utilizzato cercando di garantire il benessere organizzativo aziendale, in termini di aumento della soddisfazione e della realizzazione personale, per l'accrescimento della produttività, consistente nella condivisione delle strategie, dei valori, delle pratiche, dei processi e del linguaggio aziendale. Processi di sviluppo del personale per progressioni economiche o di carriera saranno perfezionati in forza al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, cui le parti rinviando per il seguito degli atti di competenza. In modo analogo, per quanto concerne le modalità di misurazione a valutazione della performance individuale o collettiva, che necessitano provvedimenti amministrativi di adeguamento da perfezionare entro il 31.12.2010. Il fondo delle risorse decentrate disponibili è il seguente:

RISORSE DECENTRATE STABILI	€. 50.463,30
<small>(pari al medesimo importo del 2004 + eventuali RIA dei cessati + eventuali fondi ex art. 15, c. 5, CCNL 01.04.99 per incremento dotazione organica - inoltre, applicando le integrazioni destinate alla parte stabile del fondo ai sensi dell'articolo 4, CCNL 09.05.2006, tale importo comprende anche la quota per "Alte Professionalità", compreso l'aumento del fondo stabile di cui all'articolo 8, 2^ comma, del CCNL 11.04.2008, nella misura pari allo 0,6% del monte salari 2005).</small>	
PRINCIPALI DESTINAZIONI:	
- indennità di comparto (parte non a carico del bilancio)	
- progressioni orizzontali in n. 3 all'01.01.2008	
- trattamento delle PO	

Dal fondo delle risorse stabili vengono **detratti** i seguenti importi:
(Dichiar. Congiunta n. 19 CCNL 22/01/2004)

Fondo per progressioni orizzontali fino al 31/12/2008	€. 10.820,47
<small>(art. 34, c. 3 e art. 33 commi 4 e 5 CCNL 2004 art. 17, c. 2 lett. b) CCNL 1999, art. 8, CCNL 28.02.2008)</small>	
Fondo per indennità di comparto	€. 4.990,20
Fondo per retribuzione posizione e risultato P.O. e A.P.	€. 31.543,35
<small>(art. 17, c. 2, lett. .c del CCNL 1.4.99) (art. 32, co. 2, CCNL 22.01.2004)</small>	

RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2009: **€. 3.109,28**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€. 25.165,22
<small>(art. 31 comma 3, CCNL 22.01.2004 - articolo 4 CCNL 09.05.2006 articolo 8, CCNL 11.04.2008 - articolo 4, comma 2, lettera b), CCNL 31.07.2009). Di seguito si riporta, per maggiore chiarezza, il prospetto di calcolo delle risorse variabili, con le principali destinazioni:</small>	
- indennità di produttività	
- indennità per specifiche responsabilità	
- indennità di disagio	
- indennità di maneggio valori	
- indennità di rischio	
- compenso per prestazioni svolte in giornata non lavorativa	

RIFERIMENTO CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 15, comma 1, lett. e)	trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale	-----
Art. 15, comma 1, lett. K)	Progettazione UTC L. 109/94, art. 92, c.5, D.Lgs. 163/06.	-----
CCNL 22.01.2004 Art. 31, comma 5	somme non utilizzate o non attribuite fondo 2008	1.058,98
CCNL 11.04.2008 - articolo 8, comma 3, lettera b)	Entro il limite max dello 0,90%	-----
CCNL 31.07.2009 - (Art. 4, comma 2, lettera a)	Entro il limite dell'1% del monte salari 2007	1.923,60
Attività di tutoraggio e coordinamento Corso "Apprendistato 2003 n. 693"	Corso -Formazione apprendisti area elettromeccanica - Finanziato dalla Provincia di Pesaro e Urbino"	-----
CCNL 01.04.1999 Fondo art. 15 co. 5	Fondo per miglioramento dei servizi	22.183,04
	TOTALE FONDO "VARIABILI"	25.165,62

RIEPILOGO:

RISORSE STABILI DISPONIBILI - art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004:	€ 3.109,28
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI - art. 31, c. 3 CCNL 22/01/2004:	€ 25.165,22
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2009:	€ 28.274,50

Modalità di erogazione risorse decentrate

- Annualità 2009 -

Le risorse sopra specificate, pari a complessive € 28.274,50 sono distribuite nei seguenti "Istituti" contrattuali:

1 - Indennità:

1.1 - **Rischio** - Euro 30,00 mensili x n. 8 dip. x 12 mesi € 2.512,00
(art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99 e art. 41 CCNL 22/01/04)

1.2 - **Maneggio valori** (art. 17, c. 2, lett d. CCNL 01/04/99) € 350,00

2 - Attività disagiate (art. 17, c. 2, lett e. CCNL 01/04/99) € 950,00

3 - Specifiche responsabilità

(art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.1, CCNL 22/01/04)

3.1- **Responsabili d'ufficio o procedimento** n. 8 dip. € 14.817,00

(*) in ragione dei criteri concordati con il presente accordo, in base alla nuova regola stabilita dalle parti al punto 7.4 del vigente CCDI, per importi fino a 2.000,00 euro

(**) responsabilità complessa e di ufficio, in base ai criteri definiti dal presente accordo per importi fino a 2.500,00 euro.

4 - Ulteriori specifiche responsabilità

(art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 e art. 36, c. 2, CCNL 22/01/04)

5.1 - Archivisti informatici n. 2 dip. € 360,00

(**) ferma la condizione prevista in contratto

5 - **Pronta disponibilità** € altre risorse

Per la corresponsione e l'applicazione di dette indennità valgono i criteri generali definiti nel CCDI 2004/2005, sottoscritto in data 18.06.2005, applicando il vigente sistema di valutazione del personale, già utilizzato per le misurazioni delle performance nell'anno 2008.

**CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI PREFISSATI DALL'AMMINISTRAZIONE
PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
SVILUPPO DEL PERSONALE**

Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi

art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99

€. 9.285,50

Premessa: tra i principi direttivi emanati dall'Amministrazione con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 72/2009, è previsto il divieto dell'erogazione a pioggia dei trattamenti accessori o sulla base di criteri non oggettivi; ciò al fine di stimolare il personale al miglioramento delle attività da essi svolte in favore dell'utenza, con valutazione dei risultati raggiunti o potenzialmente attesi dall'organo politico. L'attribuzione del trattamento accessorio corrispondente alla produttività singola o collettiva è realizzato partecipando a uno o più progetti finalizzati, predisposti dall'amministrazione (in base al dettaglio che segue), stabilendo il principio generale della validità pluriennale di incentivazione, prima del loro consolidamento nell'ambito delle ordinarie prestazioni di lavoro. Tra gli obiettivi finalizzati, è incentivata l'apertura al pubblico per l'attività di sportello nella giornata del sabato; nonché, a seguito del passaggio istituzionale dei sette Comuni membri dalla regione Marche alla regione Emilia Romagna, ai sensi dell'articolo 1 della legge 3.08.2009, n. 117 è previsto un fondo, a valenza triennale 2009/2011, con prima annualità 2009, finalizzato a eventuali processi di successione di questa Comunità Montana e alla ricognizione dei nuovi procedimenti amministrativi, per modalità, implementazione del servizio, tempi di attuazione e adeguamento alla normativa dell'Emilia-Romagna, determineranno un maggiore impegno del personale dipendente.

A) - Incremento della produttività individuale o collettiva a seguito del passaggio istituzionale dalla regione MARCHE alla regione EMILIA ROMAGNA a seguito della legge 3.08.2009, n. 117. E' attribuibile il trattamento accessorio per incremento dei carichi funzionali di lavoro che riguarderanno il personale dipendente, quale effetto incentivante collegato alla gestione in modo associato di funzioni o servizi comunali (realizzati per il tramite della Comunità Montana), previa convenzione di regolazione di ogni rapporto, anche di contenuto finanziario, con i Comuni deleganti ai sensi dell'articolo 30 TUEL. Per tale misura si dovranno valutare le parti di incremento dell'ordinario carico di lavoro derivante dalla gestione associata, indicando tra queste: a) servizi sociali; b) servizi agro forestali, compresa la gestione del rifugio per cani; c) polizia municipale; d) servizio di controllo interno sulle società partecipate. Inoltre, altro incentivo è collegato al passaggio istituzionale di questa Comunità Montana all'Emilia-Romagna. Il maggiore impegno, sia singolo che collettivo, potrà riguardare i processi di successione di altro ente alla

Comunità Montana, con ricognizione di patrimonio, rapporti di lavoro, eccetera che potrà essere svolto a prescindere dalla successione tra enti, per il permanere dell'attuale Comunità Montana. Il passaggio istituzionale comporterà, altresì, la ricognizione dei nuovi procedimenti amministrativi assegnati per delega comunale o attribuiti per legge regionale Emilia-Romagna, con implementazione degli stessi per modalità, tempi di attuazione, creazione di banche dati informatizzate, posta certificata, altro.

Per l'assegnazione delle risorse messe a disposizione si terrà conto:

- a) **obiettivo di miglioramento:** del servizio/ufficio, soprattutto riferito alla gestione associata di servizi/funzioni comunali, con pesatura del carico funzionale di lavoro rispetto l'attività ordinaria, con stanziamento per tale obiettivo di euro 2.500,00
- b) **obiettivo strategico:** del servizio/ufficio, con pesatura del carico funzionale di lavoro derivante dal passaggio istituzionale all'Emilia-Romagna, tenuto conto della performance individuale oggettivamente misurabile, con stanziamento ripartibile pari a euro 3.085,50
- c) **obiettivo di mantenimento:** del servizio/ufficio, con pesatura pari allo 0% residuo, con alcuno stanziamento.

Qualora non ricorrano prestazioni di lavoro aggiuntive; ovvero, queste siano già diversamente remunerate, al personale non sarà erogato il presente trattamento accessorio.

Questa forma di incentivazione, per le prossime annualità, terrà conto di piani o programmi, almeno triennali, da remunerare con logica di incentivazione in funzione al ricordato decreto legislativo 27.10.2009, n. 150.

Nell'attribuzione individuale del trattamento accessorio riguardante il passaggio istituzionale dalla Regione Marche alla Regione Emilia-Romagna, oltre alla classificazione professionale di ciascun dipendente, si terrà conto, dei seguenti parametri oggettivi, su determinazione del Dirigente:

- a) apporto individuale nella soluzione di problemi per la migliore organizzazione degli uffici a seguito del passaggio istituzionale sopra ricordato, ricognizione fonte normativa, mappatura dei procedimenti amministrativi per l'esercizio delle funzioni amministrative attribuite per legge regionale e, per ciascuno di essi, rilevazione delle possibili criticità, con indicazione delle soluzioni organizzative; adeguamento della modulistica e messa in rete della stessa; costruzione delle banche dati informatizzate, eccetera (punti 50)
- b) apporto innovativo alla implementazione del servizio attribuito o delegato per l'utilizzo di nuove tecnologie (posta certificata, informazione web, eccetera), (punti 20)
- c) studio della nuova normativa regionale e redazione descrittiva del procedimento amministrativo e soluzione delle criticità di maggiore rilievo formale o sostanziale (punti 20)
- d) grado di raggiungimento delle performance ottenute in favore dell'utenza, soprattutto correlate alle nuove tecnologie, come la messa in rete della modulistica, uso della posta PEC, eccetera (punti 10).

Stanziamento: €. 5.585,50

B) - Progetto finalizzato con attività di sportello e apertura al pubblico in giornata non lavorativa - Terza e ultima annualità. E' previsto di potenziare i servizi resi all'utenza pubblica, ampliando le giornate ed orari di apertura al pubblico, con organizzazione di attività aggiuntiva nella giornata del sabato, dalle ore 9:00 alle ore 12:00, finalizzato, appunto, a migliorare i servizi rivolti all'utenza sia pubblica che privata. Tale finalità può essere conseguita con la presenza di una unità lavorativa, secondo il principio della rotazione del personale stabilmente occupato presso l'ente montano, con formazione dello stesso, almeno per quanto attiene le notizie o informazioni basilari o fondamentali. Il progetto può avere sviluppo pluriennale, con avvio entro il 1 settembre o il 1 ottobre 2007. L'incentivazione del personale, scelto su base volontaria, può essere parametrata con riferimento al costo di un'ora di straordinario in ragione della categoria professionale di appartenenza del lavoratore. L'orario di lavoro resta distribuito su cinque giorni alla settimana e un giorno di recupero pomeridiano. Inoltre, per l'attività di **sportello**, suppletiva o sostitutiva (prestazioni svolte per il SUAP, sportello catastale; o nelle ore sprovviste di personale in servizio a ciò "dedicato", come autorizzazioni al taglio, rilascio tesserini per raccolta funghi, in quanto personale a tempo parziale, in malattia, in ferie, ecc.).

Stanziamiento: €. 1.900,00

C) - Attività di indagine per progettare e gestire la qualità percepita dal cittadino-utente o imprese nell'ambito del cosiddetto "controllo di gestione" - Seconda annualità. E' opportuno implementare un servizio interno, a valenza pluriennale, che svolga periodiche rilevazioni della qualità dei servizi pubblici percepita dai cittadini, approntando metodologie e strumenti adeguati a supporto del cosiddetto **controllo di gestione**, per la complementarità e adeguamento di questo. La qualità di un servizio (per la Comunità Montana quelli conferiti dai Comuni, in convenzione), può essere definita come la globalità degli aspetti e delle caratteristiche di un servizio da cui dipendono le sue capacità di soddisfare, completamente, un dato bisogno. In tale senso istituire un'attività per il monitoraggio della *qualità percepita* assume lo specifico significato di strumento utile al miglioramento continuo della qualità del servizio. Conoscere le aspettative e i bisogni del destinatario del servizio è una condizione indispensabile per costruire indicatori di misurazione e verifica della qualità, come rapporto tra prestazioni erogate e bisogni soddisfatti. Rilevare la *customer satisfaction* serve a costruire un modello di relazione amministrazione-cittadini basato sulla fiducia e a dare nuova legittimazione all'azione pubblica fondata sulla capacità di dare risposte tempestive e corrispondenti ai reali bisogni dei cittadini e delle imprese. Pertanto, si rende necessario: a) programmare con mezzi idonei la diffusione all'esterno dei risultati di detta rilevazione e la definizione, in correlazione con gli esiti delle analisi effettuate, delle strategie di intervento e dei programmi di miglioramento, in modo da adeguare, progressivamente, i servizi ai bisogni dei cittadini, soprattutto in termini di accesso e fruibilità; b) favorire all'interno delle amministrazioni lo sviluppo della cultura della misurazione e del miglioramento continuo della qualità, coinvolgendo i diversi livelli decisionali (Comuni, Conferenza dei Sindaci, Giunta); nonché tutti gli operatori dei servizi (Associazioni, organizzazioni di categoria, altro, nell'ambito della cosiddetta sussidiarietà orizzontale); c) creare specifiche competenze professionali interne necessarie a progettare e gestire le indagini sulla qualità percepita.

Stanziamiento: €. 1.000,00

D) - Piano della Comunicazione - Terza e ultima annualità. E' prevista la partecipazione di due unità lavorative, previa formazione delle stesse, al progetto pluriennale per la realizzazione del Piano della Comunicazione Pubblica previsto dall'Amministrazione, tramite affidamento a consulente esterno. L'avvio del piano è stata prevista da 01/10/2007, per almeno tre anni. Le unità lavorative da dedicare a tale progetto sono scelte dal Segretario Direttore Generale, in base alle opzioni già pervenute nel 2007 e in ragione agli obiettivi finali fissati dall'Amministrazione col PEG riguardo la strutturazione organizzativa e formale dell'URP.

Stanziamiento: €. 800,00

TOTALE STANZIAMENTO: euro 9.285,50

7 - Fondi a specifica destinazione:

CCNL 01/04/99:

8.1 - Nuovo Codice degli Appalti (D. Lgs. 163/2006) Progettazioni UTC: Quantificato a parte. Possibilità di aggiornamento del vigente Regolamento escludendo l'attribuzione del compenso alle prestazioni di contenuto non intellettuale e alle perizie estimative; inoltre, per le parti conferite a personale esterno. Nessun compenso è liquidabile al personale per esercizio di compiti esclusivamente amministrativi collegabili ad atti generali (bandi di gara, ecc.).

(***) L'incentivo è al lordo degli oneri riflessi, nella percentuale massima di legge.

8 -Fondo per prestazioni di lavoro straordinario:

(art. 14 del CCNL 01/04/1999).

Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999 per il finanziamento dei compensi da corrispondere ai lavoratori che effettuino prestazioni straordinarie è da ritenersi fissato per l'anno 2009 in € **510,98**, in forza al disposto dell'art. 14, comma 2, del CCNL 01.04.99 che ne prevede l'incremento per la "gestione associata dei servizi/funzioni comunali in convenzione" ed eventuali modifiche che potrà introdurre in materia il CCNL inerente al biennio economico 2004/2005. Tale fondo può essere utilizzato per le ordinarie esigenze di mantenimento del servizio/servizi della Comunità montana; che per l'incremento orario nella misura consentita dal decreto legislativo 25.02.2000, n. 61 (emanato in attuazione alla direttiva comunitaria n. 97/81/Ce del 15.12.1997) in materia di "tempo parziale", fino alla disponibilità dello stanziamento sopra indicato, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva, in presenza di "comprovate esigenze organizzative o di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibile ed improvvise". Il lavoro aggiuntivo non può superare il limite massimo del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito a periodi non superiori al mese e da effettuare nell'arco di più di una settimana

* L'Amministrazione dovrà/potrà adeguare il fondo dello straordinario con altre risorse di bilancio per fronteggiare le esigenze derivanti dal conferimento di funzioni o servizi da realizzare in modo associato, con particolare riferimento all'area agro forestale e alle attività attinenti l'ambito sociale, con reperimento di esse da fondi propri o trasferiti dai Comuni per i servizi in convenzione .

9 - Compensi per specifiche responsabilità indicate nell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'01.04.1999 - CCNL 9.05.2006.

Nell'applicazione di tale misura economica il Dirigente dovrà applicare la clausola contrattuale di cui al punto 7.4 del vigente CCDI.

Al personale delle categoria professionale "D", **non titolare di posizione organizzativa**, spetta il trattamento economico accessorio previsto dai predetti CCNL, nell'importo massimo di 2.500,00 euro, a condizione che con **atto organizzativo** interno (determinazione dirigenziale) detto personale sia stato incaricato di specifici compiti gestionali, nell'ambito dell'unità organizzativa (ufficio) cui egli appartiene e al quale l'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, abbia attribuite quelle competenze, con assegnazione e svolgimento di esse, quindi, anche, per singolo procedimento, dell'istruttoria e di ogni altra attività in base alla legge generale n. 241/1990, non esclusa l'adozione del provvedimento finale in applicazione al principio, cogente, della delega di funzioni a personale in posizione funzionale più elevata, stabilito all'articolo 17, co. 1 bis del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, fermo restando le responsabilità per delega previste dall'articolo 107 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 (TUEL). Presupposto, quindi, per l'attribuzione del compenso: a) assunzione di particolari responsabilità, anche gestionali, a cura del personale ascritto alla categoria professionale "D", non titolare di posizione organizzativa. (parere ARAN n. 499/17F1)

Al personale della categoria professionale "C" spetta il trattamento economico accessorio previsto dal CCNL 22.01.2004, art 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, per l'espletamento dei compiti inerenti al proprio "ufficio", assegnati dal Dirigente, al fine di assicurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, fino all'importo di **1.000,00 euro**. A tale scopo il Dirigente, con propria misura organizzativa (determinazione dirigenziale), sulla base degli indirizzi formulati dagli organi di governo, colloca i diversi compiti nell'ambito di ciascuna unità organizzativa, con individuazione del responsabile, fermo restando i tipicizzati aspetti che fanno capo solo ed esclusivamente al Dirigente, meglio descritti nell'articolo 107 del TUEL - decreto legislativo 30.03.2001, n. 165. Presupposto per l'attribuzione del compenso: assunzione di specifiche responsabilità attribuite con l'atto organizzativo del Dirigente. Concetto o principio di **responsabilità** (l'essere responsabile): ossia il poter essere chiamato a rispondere degli effetti dannosi delle proprie o altrui azioni. Esso è reso compatibile con quello di **professionalità** ed **impegno personale**.

La predetta indennità, fino all'importo massimo di **2.500,00 euro**, può essere attribuita al personale ascrivibile alla categoria "C", in base ai seguenti criteri discretivi e alle disponibilità del fondo:

appartenenza ad unità organizzativa che svolge funzioni plurime, ad elevato grado di complessità delle prestazioni affidate, per quanto attiene la responsabilità sia personale che di procedimento, in tutte le fasi dello stesso, compresa l'attività di controllo e vigilanza (monitoraggio) di funzioni/servizi delegati o esternalizzati, in collaborazione col revisore e con i membri del servizio interno sul controllo di gestione;

attività di diretta gestione di funzioni/servizi/uffici che richiedono specializzazione nella prestazione di lavoro ed espletamento dei compiti affidati, oltre a preparazione scolastica e culturale, conoscenza giuridica, legislativa o tributaria, adeguata formazione personale perfezionata nel tempo o con l'aggiornamento individuale. Professionalità interne, quindi, preparate e difficilmente sostituibili nel breve periodo da parte dell'amministrazione.

Ogni anno, in sede di contrattazione decentrata, sarà verificato il permanere di tali esigenze.

Le predette indennità spettano al personale di categoria professionale "D", nella misura massima definita dal contratto, qualora responsabili di ufficio (area o settore), purché non titolari di posizione organizzativa.

10. Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'articolo 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004

Saranno remunerati i compiti di responsabilità introdotti dall'articolo 36 del CCNL 22.01.2004, di modifica dell'articolo 17 del CCNL dell'01.04.1999, per i soggetti potenzialmente destinatari della relativa indennità fino alla misura massima di 300,00 euro, annui, lordi, inquadrabili nelle seguenti tipologie professionali:

1. compiti di responsabilità dell'archivio informatico;

Le specifiche responsabilità dei predetti destinatari devono derivare da attribuzione di formale incarico assunto con determinazione (misura organizzativa) del Dirigente. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità dovrà essere dimostrata la tenuta di banche dati; l'utilizzo di applicativi già nella disponibilità dell'amministrazione montana o della Provincia/Regione; trattamento dati secondo il documento DPS in materia di privacy adottato dall'Amministrazione. L'indennità di cui al presente punto spetta anche ai sostituti, per il periodo o durata di questa; essa è graduata nel modo seguente:

descrizione delle specifiche responsabilità	Indennità mensile lorda
Attività per archivi informatici	Euro 20,00

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema permanente di valutazione sarà applicato nella modalità concertata col precedente accordo aziendale, lasciando all'autonomia organizzativa e discrezionale dell'Amministrazione il compito d'introdurre criteri generali oggettivi (di pesatura) ai quali il Segretario Direttore Generale dovrà attenersi nella valutazione del personale ascritto all'area delle posizioni organizzative o per la attribuzione e liquidazione del trattamento accessorio di produttività da corrispondere al personale dipendente.

ORARIO DI LAVORO

Appare utile che l'Amministrazione individui i periodi in cui vi possono essere particolari problemi di complessità operativa, adottando, con atto gestionale interno, le necessarie misure di razionalizzazione organizzativa. Nell'ambito di essi, irrigidimenti organizzativi potrebbero riguardare l'area tecnica e l'area agro forestale, da superare con l'utilizzo degli istituti contrattuali dello straordinario, della rotazione e/o della pronta disponibilità.

L'istituto della **rotazione**, può essere introdotto per i servizi di sportello all'utenza privata o pubblica, programmando l'apertura al pubblico anche nella giornata del sabato, per almeno tre ore (09:00/12:00), pur rimanendo l'orario di lavoro organizzato su cinque giornate lavorative e due rientri pomeridiani, il martedì e giovedì.

Per quanto attiene, invece, la **pronta disponibilità**, questa potrebbe riguardare i servizi di Protezione Civile e le attività di sopralluogo, urgenti, in previsione del rilascio di autorizzazione all'abbattimento di piante protette o ad alto fusto (legge regionale n. 6/2005).

Nell'ambito dell'orario di lavoro è previsto l'orario di servizio e di apertura al pubblico su cinque giorni alla settimana e un solo rientro il pomeriggio nella giornata del giovedì.

TEMPO PARZIALE

Si concorda che le attività ascrivibili all'area agro forestale, consistenti, prevalentemente, in compiti **di controllo e sopralluogo** al rilascio di provvedimenti amministrativi di autorizzazione, oltre che consentire all'amministrazione l'adozione di necessarie misure di razionalizzazione organizzativa, tra cui l'istituto della pronta disponibilità, per dare risposte urgenti alle esigenze della collettività amministrata, possono essere fronteggiate con la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ad orario di lavoro parziale, nelle percentuali dal 30% al 50%, con applicazione, annuale, anche discontinua, collegata alla stagionalità o alla diversità per carico di lavoro del corrispondente servizio funzionale. _____

DISPOSIZIONI FINALI

POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, le parti rinviando alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e/o all'interpretazione autentica per la loro applicazione pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale. Nonché al prossimo CCNL.

In forza al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, entro il 31.12.2010, l'Amministrazione si impegna ad adeguare il proprio sistema di valutazione per premiare il merito e la professionalità, della performance individuale e dell'organizzazione nel suo complesso.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione o disapplicazione.

L'efficacia di questo accordo, per quanto concerne i progetti finalizzati aventi contenuto solo od esclusivamente annuale, può estendersi ai primi quattro mesi dell'anno 2010, fermo restando che le parti definiranno in altra intesa i progetti finalizzati riguardanti la prossima annualità 2010, fermo restando il principio della valenza pluriennale .

Residenza Comunitaria lì, 05.11.2009

La Delegazione di parte Pubblica

OO. SS Territoriali

RSU

Controllo con esito positivo sulla compatibilità dei costi dell'accordo decentrato (CCDI) e sull'utilizzo delle risorse decentrate per lo sviluppo del personale e per la produttività 2009 rispetto ai vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri effettuata dal Revisore del Conto con la sottoscrizione del presente atto.

IL REVISORE DEL CONTO

Dr. Mauro Pironi

Autorizzazione alla firma con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 75 del 11.11.2009.