

**COMUNITA' MONTANA DEL CASENTINO
CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

L'anno 2010, il giorno ventisei (26) del mese di marzo 2010 alle ore 13,00, in Ponte a Poppi, presso la sede di questa Comunità Montana, nella sala delle riunioni della Giunta, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale definiscono il presente accordo.

ACCORDO

Sulla quantificazione, per l'anno 2009/2010, del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

oooooooo

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1. – Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è incrementato secondo quanto previsto dall'art. 4 del ccnl 2008-2009, nel modo seguente:

- art. 4, comma 2, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009: 1,5% del monte salari 2007 pari ad €. 10.156,33, ad incremento della parte di natura variabile del fondo;
- art. 4, comma 7, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009: 1% del monte salari 2007 pari ad €. 5.078,16, ad incremento della parte di natura variabile del fondo.

Gli incrementi sono stati applicati in quanto sono state rispettate le condizioni stabilite dall'art. 4 medesimo (la percentuale delle spese di personale sulle entrate correnti è pari al 23,53%, come risulta da attestazione del Responsabile Ufficio Ragioneria e sussiste in bilancio la relativa capacità di spesa).

Ai sensi dell'art. 5 del ccnl 2008-2009 gli importi di cui sopra sono destinati al fondo produttività da erogarsi secondo la metodologia introdotta con il ciril 2005, conforme ai principi riconfermati dall'art. 5 in questione.

Art. 2. – Le parti prendono atto che per l'anno 2009, a seguito del trasferimento di n. 1 dipendente cat. C5 dall'1.3.2009, per la quale non si è prevista la copertura in organico, sono disponibili €. **2.789,56** inerenti la parte stabile del Fondo con cui saranno effettuate progressioni orizzontali secondo i criteri concordati con il ciril 2008 e modificati con il presente accordo secondo l'allegato A.

Le parti concordano altresì che, in considerazione della esiguità delle risorse, non si proceda alla suddivisione delle stesse fra le categorie ma venga predisposta un'unica graduatoria con scorrimento della medesima fino ad esaurimento delle risorse.

Art. 3 – Resta confermata ogni altra parte dei precedenti CIRL non espressamente abrogata o modificata con il presente accordo.

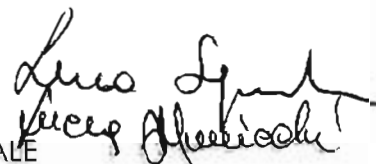
Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA



DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

UIL F.P.L. ARF777
Federazione Poteri Locali
Segreteria Provinciale
Galleria V. Garibaldi, 2 - 55010
Tel. 0575.901353 - Fax 0575.901354



COMUNITA' MONTANA DEL CASENTINO

REQUISITI E CRITERI DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le percentuali dei passaggi di livello economico ammissibili per ciascuna categoria sono stabilite annualmente in rapporto alle disponibilità di risorse. E sono gestite a livello di categoria indipendentemente dal livello economico di inquadramento.

Si riportano di seguito le tabelle descrittive dei requisiti di base e dei criteri selettivi, con in calce alcune note di precisazione.

TABELLA REQUISITI E CRITERI DI SELEZIONE

| Scatto | Requisiti di base | Criteri selezione |
|---------|--|--|
| B1 - B2 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Media dei parametri di valutazione produttività nei due anni precedenti pari o superiore al parametro base della categoria (100) • Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel corso degli ultimi due anni antecedenti la selezione • Non essere totalmente inidoneo allo svolgimento della mansione • Non aver fatto registrare nei tre anni antecedenti, un numero di assenze superiore ai 200 giorni • Non aver fatto registrare in uno dei tre anni antecedenti, un numero di assenze saltuarie per 1 o 2 giorni a settimana per più di 10 settimane | <ul style="list-style-type: none"> • Media effettiva delle prestazioni nei due anni precedenti • Crediti formativi • Incarico "compiti di specifica responsabilità" • Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile |
| B2 - B3 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |
| B3 - B4 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |
| B4 - B5 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

| | | |
|---------|--|---|
| B5 - B6 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |
| B6 - B7 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |

| | |
|--|--|
| Anni effettivi nel livello economico | 5 p.ti x anno Fino a un massimo di punti 10 |
| Media effettiva del parametro di categoria nei due anni (anni uno - 2008 - in sede di 1 ^a applicazione) | 0 (p.ti 7) fino a 5 (p.ti 15) oltre 5 (p.ti 30) |
| Incarico "compiti di specifica responsabilità" | 2 p.ti x anno Fino a un massimo di punti 4 |
| Crediti formativi | 6 p.ti per corsi di durata superiore a 40 ore 3 p.ti per corsi di durata compresa fra 17 ore e 40 ore 2 p.ti per corsi di durata compresa fra 6 ore e 16 ore Fino a un massimo di punti 8 |
| Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile | Fino a 18 p.ti |

TABELLA REQUISITI E CRITERI DI SELEZIONE

| Scatto | Requisiti di base | Criteri selezione |
|---------|---|--|
| C1 - C2 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Media prestazioni nei due anni precedenti pari o superiore al parametro base della categoria (130) • Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel corso degli ultimi due anni antecedenti la selezione • Non essere totalmente inidoneo allo svolgimento della mansione • Non aver fatto registrare nei tre anni antecedenti, un numero di assenze superiore ai 200 giorni • Non aver fatto registrare in uno dei tre anni antecedenti, un numero di | <ul style="list-style-type: none"> • Media effettiva delle prestazioni nei due anni precedenti • Partecipazione qualificata a progetti e/o gruppi di lavoro intersettoriali • Incarico "compiti di specifica responsabilità" • Crediti formativi • Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile |

| | | |
|---------|--|---|
| | assenze saltuarie per 1 o 2 giorni a settimana per più di 10 settimane | |
| C2 - C3 | <ul style="list-style-type: none"> Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |
| C3 - C4 | <ul style="list-style-type: none"> Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |
| C4 - C5 | <ul style="list-style-type: none"> Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> Per i restanti punti valgono i criteri di cui sopra |



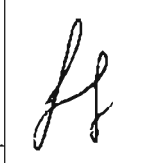
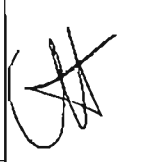

| CRITERI PER CAT. C | PUNTEGGIO |
|--|--|
| Anni effettivi nel livello economico | 3 p.ti x anno Fino a un massimo di punti 7 |
| Media effettiva del parametro di categoria nei due anni (anni uno - 2008 - in sede di 1 ^a applicazione) | 0 (p.ti 6) fino a 5 (p.ti 12) oltre 5 (p.ti 24) |
| Partecipazione qualificata a progetti e/o gruppi di lavoro intersettoriali | 3 p.ti per ogni gruppo e/o progetto (max 2) |
| Crediti formativi | 6 p.ti per corsi di durata superiore a 40 ore 3 p.ti per corsi di durata compresa fra 17 ore e 40 ore 2 p.to per corsi di durata compresa fra 6 ore e 16 ore Fino a un massimo di punti 8 |
| Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile | Fino a 25 p.ti |

TABELLA REQUISITI E CRITERI DI SELEZIONE

| Scatto | Requisiti di base | Criteri selezione |
|---------|--|--|
| D1 - D2 | <ul style="list-style-type: none"> Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni Media prestazioni nei due anni precedenti pari o superiore al parametro base della categoria (140) Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel corso degli ultimi due | <ul style="list-style-type: none"> Media effettiva delle prestazioni nei due anni precedenti Partecipazione qualificata a progetti e/o gruppi di lavoro intersettoriali Incarichi di responsabilità |

| | | |
|---------|---|--|
| | <p>anni antecedenti la selezione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non essere totalmente inidoneo allo svolgimento della mansione • Non aver fatto registrare nei tre anni antecedenti, un numero di assenze superiore ai 200 giorni • Non aver fatto registrare in uno dei tre anni antecedenti, un numero di assenze saltuarie per 1 o 2 giorni a settimana per più di 10 settimane | <p>gestionale ricoperti nel periodo / Incarico "compiti di specifica responsabilità"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crediti formativi • Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile |
| D2 - D3 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Idem come sopra |
| D3 - D4 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Idem come sopra |
| D4 - D5 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Idem come sopra |
| D5 - D6 | <ul style="list-style-type: none"> • Non aver effettuato progressioni nei precedenti due turni • Per i restanti punti valgono i requisiti di cui sopra | <ul style="list-style-type: none"> • Idem come sopra |

| CRITERI PER CAT. D | PUNTEGGIO |
|---|--|
| Anni effettivi nel livello economico | 1 p.to x anno Fino a un massimo di punti 5 |
| Media effettiva del parametro di categoria nei due anni (anni uno - 2008 - in sede di 1^ applicazione) | 0 (p.ti 5) fino a 5 (p.ti 10) oltre 5 (p.ti 20) |
| Partecipazione qualificata a progetti speciali (anche nello specifico settore) e/o gruppi di lavoro intersettoriali | 2 p.ti per ogni gruppo e/o progetto (max 4) |
| Crediti formativi | 6 p.ti per corsi di durata superiore a 40 ore 3 p.ti per corsi di durata compresa fra 17 ore e 40 ore 2 p.to per corsi di durata compresa fra 6 ore e 16 ore Fino a un massimo di punti 8 |
| Qualificazione dei compiti validata dal dirigente responsabile | Fino a 29 p.ti |

- PRECISAZIONI -

- Ai sensi dell'art. 71, comma 5 del d.l. n. 112/08, convertito con legge n. 131/08, le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio, eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, ((comma 6)) , della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- Saranno utilmente considerati i corsi di formazione di almeno 6 ore, sia interni che esterni all'Ente e purché attinenti al profilo professionale di appartenenza, a cui si partecipi successivamente all'ultimo passaggio in progressione orizzontale, purché autorizzati del dirigente. La formazione attraverso supporti informatici (e-learning, CD-ROM autoformativi, ecc) sarà considerata in quanto sia accertata la corrispondenza ai parametri di cui sopra.
- Sono utilmente considerati i gruppi di lavoro/progetti intersettoriali, svolti internamente all'Ente e conferiti o istituiti con specifici provvedimenti degli organi competenti.
- Per la qualificazione dei compiti validata dal dirigente si seguiranno le specifiche precisazioni e lo schema che si allegano al presente documento.
- Il criterio di selezione "partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali" si applica a decorrere dal 2009 e si riferisce ai gruppi previsti formalmente ex art. 50 del regolamento di organizzazione e di cui deve essere data informazione preventiva alle RSU.

- FORMAZIONE GRADUATORIE -

Le graduatorie sono predisposte in relazione ai contingenti definiti per categoria professionale.

Per l'anno 2009 e 2010, in considerazione delle limitate risorse disponibili, viene predisposta un'unica graduatoria e attribuito le progressioni in ordine di priorità fino ad esaurimento delle disponibilità: in questo caso, a parità di punteggio è data priorità al dipendente appartenente alla categoria che non risulta già in graduatoria in posizione superiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità nel livello.

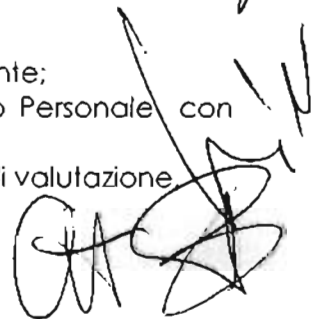
La selezione è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti, sulla base dell'istruttoria predisposta dall'ufficio Personale.

Le graduatorie ed i relativi verbali sono approvati con determinazione del dirigente del Servizio Personale.

- PROCEDURA DI SELEZIONE -

La selezione si svolge secondo i seguenti passaggi:

- 1) quantificazione del contingente delle posizioni economiche a livello di Ente;
- 2) valutazione dei requisiti di accesso alla selezione da parte del Servizio Personale con eventuale esclusione dei candidati non in possesso dei requisiti;
- 3) selezione effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti secondo lo schema di valutazione



Per dirimere i casi di pari merito, la Conferenza dei Dirigenti assegna ulteriori 5 punti.
Infine, la Conferenza dei Dirigenti verifica, se del caso, l'attinenza dei corsi alla figura professionale rivestita dai dipendenti nonché la pertinenza del contenuto del corso con lo sviluppo professionale.

- RICORSI -

Avverso i risultati della progressione orizzontale, i dipendenti interessati, possono richiedere il riesame della loro posizione alla Conferenza dei Dirigenti, entro 15 giorni dalla data di approvazione della graduatoria.

La Conferenza dei Dirigenti di pronuncerà entro i successivi 15 giorni, trascorsi i quali la richiesta di riesame si intende favorevolmente accolta.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are some initials that appear to be 'AM' and 'W'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'L. N. S.' and another signature below it that is more scribbled and less legible.

OGGETTO: Elementi di valutazione di competenza del Dirigente

In relazione ai processi di valutazione delle prestazioni rese dai dipendenti e dei risultati ottenuti, si prevede l'impiego di un sistema che consenta di valutare il raggiungimento dei risultati relativamente alle attività svolte dalla Struttura di appartenenza, apprezzando, tra l'altro, l'apporto individuale di ciascuno al raggiungimento di detti risultati unitamente al livello di copertura della posizione ricoperta tramite la valorizzazione delle competenze ritenute tipiche della posizione. Tale valutazione, di esclusiva competenza del Dirigente di Settore, deve essere espressa con riferimento ai risultati ottenuti, alla qualità della prestazione ed all'iniziativa personale:

1 per risultati ottenuti si considera l'apporto del dipendente al raggiungimento degli obiettivi riferiti alla attività istituzionale svolta dalla struttura di appartenenza; per la categoria B, la valutazione viene espressa sulla capacità di svolgimento delle attività istituzionali previste;

2 per qualità della prestazione si intende il più o meno elevato grado di professionalità dimostrato e si tiene conto del comportamento in termini di correttezza e tempestività nell'esecuzione delle mansioni;

3 per iniziativa personale si fa riferimento all'adattamento e alla flessibilità lavorativa in relazione ai cambiamenti organizzativi, intesi come capacità dimostrata di saper svolgere compiti diversi da quelli consueti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1 (allegato al CCIA)

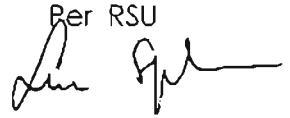
Le parti viste le dinamiche in atto che coinvolgono le comunità montane confermano la volontà di attivare tutti gli istituti di consultazione anche preventiva previsti dal contratto nazionale.

In particolare l'Amministrazione si impegna ad informare e consultare la RSU e le OO.SS. sulle decisioni che abbiano un qualsiasi riflesso sul rapporto di lavoro dei propri dipendenti e a rendersi disponibile ad incontri richiesti dalle stesse OO.SS. sulla stessa materia.

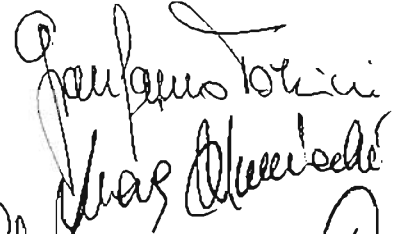
Per Comunità Montana del Casentino



Per RSU



Per OO.SS.



UIL F.P.L. ART. 77
Federazione Poteri Locali
Segreteria Provinciale
Galleria Valiberina, 2 - 05010 ARICCIO
Tel. 0575981353 - Fax 0575981352



Parere in merito alla costituzione e ripartizione fondo 2009-2010 ex art 14 e 15 CCNL 01.04.1999 e art. 32 CCNL 22.01.2004

IL REVISORE DEI CONTI

PRESO ATTO dell'ipotesi di accordo e della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio

ESPRIME parere favorevole all'assunzione dei provvedimenti relativi alla costituzione e ripartizione fondo 2009-2010 ex art 14 e 15 CCNL 01.04.1999 e art. 32 CCNL 22.01.2004

Ponte a Poppi, 26/04/2010

Dott. Francesco Lachi

