 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Accordo integrativo al CCDI 2002-2005</b></p> <p align="center">Sottoscrizione definitiva autorizzata con delibera di Giunta n. 105 del 20/03/2012</p>	<p align="center">Allegato A</p> <p align="center">Pagina 1 di 5</p>
	<p>PG. n. 44905 del 22/03/2012</p>	<p>Fasc. 6.6.3/2/2012</p>

*Premesso che*

- Dopo un lungo confronto con il Sindacato per discutere delle modifiche da apportare al CCDI vigente, e ai suoi Accordi integrativi, per renderli compatibili sia con le risorse del Fondo 2012<sup>1</sup>, sia con le relative modalità di utilizzo, nell'ultima trattativa sindacale del 16/03 u.s., le OO.SS. e le RSU hanno dichiarato che non sussistono le condizioni per procedere alla sottoscrizione del presente Accordo integrativo;
- Il protrarsi delle trattative sindacali per la definizione dell'Accordo, potrebbe provocare ripercussioni sulla continuità, sull'efficacia e sull'efficienza dei servizi erogati da questo Ente, in quanto ritardano la definizione del programma annuale delle attività e la loro comunicazione alle strutture;
- la contrattazione integrativa ha la primaria finalità di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici,<sup>2</sup>

La Provincia di Bologna ritiene di procedere con l'adozione unilaterale del seguente Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 con decorrenza 1/01/2012, a norma dell'art 40 co. 3ter del D. Lgs. 165/2001<sup>3</sup>.

***Art. 1 - Campo di applicazione***

Il presente Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato della Provincia di Bologna.

***Art. 2 - Ambito, validità e durata***


1. Il presente Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 si applica a decorrere dal 1/01/2012. Dalla sua applicazione cessano di avere efficacia:
  - a. l'Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 sulle ICAPP (Indennità collegate a particolari posizioni) sottoscritto il 7/05/2009 (PG 171855), come modificato e integrato dall'Accordo sottoscritto il 30/03/2010 (PG 57463).
  - b. la disciplina delle indennità segreterie politiche così come previsto dal CCDI 2002/2005.
2. Con decorrenza 1/11/2011 cessa inoltre l'efficacia della disciplina delle indennità di disagio previste dall'Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 sottoscritto il 7/05/2009 (PG 171861).

<sup>1</sup> A norma dell'art. 2 bis del D.L. 78/2010 per gli anni 2011, 2012, 2013 il Fondo delle risorse decentrate deve essere decurtato rispetto al 2010 in ragione del personale cessato;

<sup>2</sup> D. Lgs. 165/2001 art 40 co. 3 bis

<sup>3</sup> D. Lgs. 165/2001 art 40 co. 3ter come modificato dal D. Lgs. 150/2009 art. 54 "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40- bis;



 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Accordo integrativo al CCDI 2002-2005</b></p> <p align="center"><b>Sottoscrizione definitiva autorizzata con delibera di Giunta n. 105 del 20/03/2012</b></p> <p>PG. n. 44905 del 22/03/2012 <span style="float: right;">Fasc. 6.6.3/2/2012</span></p>	<p align="center">Allegato A</p> <p align="center">Pagina 2 di 5</p>
--	---	--

3. Rimangono validi ed efficaci tutti gli istituti disciplinati dal CCDI 2002/2005 e da successivi Accordi integrativi non espressamente modificati o abrogati dal presente Accordo.

**Art. 3 - Indennità di disagio**

L'art. 17 co. 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999 prevede la possibilità di compensare con un'indennità di disagio l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

A decorrere dal 1/11/2011, al personale ausiliario che presta servizio nella saletta dello smistamento della corrispondenza, i cui rientri pomeridiani vengono modificati a causa della diversa articolazione del servizio comunicata con breve anticipo, viene corrisposta un'indennità orario di disagio pari a € 0,16.

**Art. 4 - altre Indennità contrattuali**

Sono confermate le seguenti altre indennità previste dall'Accordo integrativo al CCDI 2002/2005 sottoscritto il 7/05/2009 (PG 171861) nei limiti e negli importi già concordati:

- indennità maneggio valori;
- indennità di cuffia;
- indennità di turno;
- indennità di rischio.

Tutte le indennità sono corrisposte in base all'effettiva presenza in servizio.

**Art. 5 - Indennità per particolari responsabilità (IPR)**


Il CCNL 1/04/1999 art. 17 co. 2 lett. f) prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D.

Dal 1/01/2012 ai vice sorveglianti<sup>4</sup> del Servizio Manutenzione strade viene attribuita l'IPR pari a € 250,00 annui per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade.

Viene inoltre confermata l'IPR di € 700,00 annui ai sorveglianti già disciplinata nell'Accordo integrativo del 7/05/2009 (PG 171861) del Servizio Manutenzione strade, incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale.



<sup>4</sup> Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Accordo integrativo al CCDI 2002-2005</b></p> <p align="center">Sottoscrizione definitiva autorizzata con delibera di Giunta n. 105 del 20/03/2012</p>	<p align="center">Allegato A</p> <p align="center">Pagina 3 di 5</p>
	PG. n. 44905 del 22/03/2012	Fasc. 6.6.3/2/2012

**Art. 6 - Indennità di reperibilità**

Con determinazione dirigenziale del 31/10/2011, l'Ente, ha istituito e organizzato dal 1/11/2011 il Servizio di pronta reperibilità per la viabilità provinciale. Le risorse per il pagamento delle indennità di reperibilità ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. d) del CCNL 1/04/1999 sono a carico del Fondo per le risorse decentrate, nell'ambito del quale vengono annualmente quantificate.

**Art. 7 - Il Sistema di valutazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance allegato al vigente Regolamento di organizzazione<sup>5</sup> prevede la valutazione dei seguenti fattori:

- Fattore 1: grado di realizzazione degli obiettivi collettivi
- Fattore 2: qualità dell'apporto individuale

Il Sistema di valutazione è lo strumento in base al quale vengono attribuiti gli incentivi legati alle performance individuali, gli incentivi legati alla realizzazione dei progetti di miglioramento ai sensi dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/04/1999 e le progressioni economiche orizzontali secondo l'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

La valutazione è di competenza del dirigente della struttura in cui è inserito il dipendente; nella formulazione del giudizio il dirigente può avvalersi del diretto responsabile del dipendente valutato. La valutazione è effettuata annualmente a consuntivo con riferimento a tutti i fattori e i parametri previsti nella scheda (allegato 1).

Il direttore di Settore assicura il rispetto del procedimento di valutazione dei dipendenti della struttura di sua competenza ai principi stabiliti dal Regolamento di organizzazione, con particolare riguardo alla differenziazione dei giudizi e al riconoscimento del merito.


**Art. 8 - I progetti di miglioramento (art. 15 co. 5 del CCNL 1/04/1999)<sup>6</sup>**

Nell'ambito delle risorse programmate e compatibilmente con i limiti di spesa previsti dalle normative vigenti, il Fondo per le risorse decentrate può essere annualmente integrato dall'Ente per remunerare la realizzazione di progetti di miglioramento dei servizi a norma dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/04/1999.

<sup>5</sup> Con delibera n. 604 del 28/12/2010, come modificata dalla delibera n. 557 del 20/12/2011, la Giunta ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nel rispetto dei principi stabiliti dal D.lgs. 150/2009.

<sup>6</sup> CCNL 1/04/1999 art. 15 co. 5: In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui al D. Lgs. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.



 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Accordo integrativo al CCDI 2002-2005</b></p> <p>Sottoscrizione definitiva autorizzata con delibera di Giunta n. 105 del 20/03/2012</p>	<p>Allegato A</p> <p>Pagina 4 di 5</p>
<p>PG. n. 44905 del 22/03/2012</p>		<p>Fasc. 6.6.3/2012</p>

La procedura di costruzione dei progetti:

I progetti sono redatti e presentati dai Direttori di Settore nell'ambito dell'annuale negoziazione di budget. Possono partecipare ai progetti di miglioramento i dipendenti di categoria A, B, C, D a tempo indeterminato, a tempo determinato e comandati in ingresso da altro ente che siano in servizio al momento di avvio del progetto. Il dirigente competente stabilisce la partecipazione di ogni dipendente ad uno o più progetti sia in termini di ore che in termini percentuali; la somma delle partecipazioni in termini percentuali deve corrispondere al 100%.

I progetti devono contenere l'elenco dei dipendenti coinvolti e le relative ore di impegno da svolgersi all'interno dell'orario di lavoro, che rappresentano, secondo la previsione dell'art. 15 co. 5, l'incremento di prestazione quali-quantitativa richiesto al personale in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

Le ore di partecipazione di ciascun collaboratore moltiplicate per il relativo costo medio orario di categoria, determinano il valore complessivo del progetto e cioè la quota di incentivi che l'ente destina complessivamente ai dipendenti nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi.

Le risorse destinate ai progetti devono essere correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.

La sommatoria dei valori di tutti i progetti approvati rappresenta la quota di risorse da inserire nel Fondo annuale delle risorse decentrate a norma dell'art. 15 co. 5.

Alla conclusione della negoziazione con i Settori, i progetti di miglioramento vengono illustrati alle OO.SS..

Successivamente i progetti vengono sottoposti al Nucleo di Valutazione per la formulazione della proposta di approvazione ed infine approvati dalla Giunta.

I dipendenti che cambiano settore (o servizio) successivamente all'avvio del progetto:

- a. cessano di partecipare al progetto della struttura di provenienza e saranno valutati a consuntivo per il contributo quali-quantitativo espresso nel progetto;
- b. possono partecipare ai progetti della struttura di destinazione previa verifica del dirigente competente in ordine all'efficacia dell'inserimento; in caso positivo, il dirigente ne quantificherà l'impegno in termini di ore, fermo restando il valore iniziale del progetto.


La disciplina di cui al precedente punto b) si applica anche al personale assunto successivamente all'avvio del progetto.

L'erogazione degli incentivi legati ai progetti

L'ammontare degli incentivi da erogare al personale coinvolto nella realizzazione dei progetti viene calcolato in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi accertati a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base dell'istruttoria effettuata dal Servizio controllo interno e organizzazione.

Una volta definita la quota complessiva di ogni singolo progetto, l'incentivo individuale da erogare ai partecipanti viene determinato in base alla valutazione riportata dal dipendente nel parametro 2.5 "qualità dell'apporto individuale nella realizzazione dei progetti di miglioramento" di cui alla

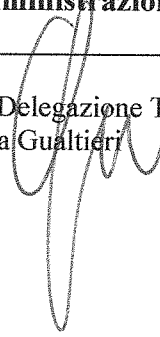


 <b>PROVINCIA DI BOLOGNA</b>	<b>Accordo integrativo al CCDI 2002-2005</b> <b>Sottoscrizione definitiva autorizzata</b> <b>con delibera di Giunta</b> <b>n. 105 del 20/03/2012</b>	Allegato A  Pagina 5 di 5
	PG. n. 44905 del 22/03/2012	Fasc. 6.6.3/2/2012

scheda di valutazione. La valutazione tiene conto dell'impegno quali-quantitativo espresso, delle responsabilità assunte e del grado di rilevanza delle assenze effettuate nel periodo di realizzazione del progetto.

In fase di programmazione dei progetti, il maggior impegno richiesto ai dipendenti che vi partecipano deve tener conto dell'eventuale partecipazione dei dipendenti alle attività di progettazione, pianificazione e alle attività legali dell'Avvocatura. Le parti concordano quindi sulla necessità di disciplinare la correlazione dei compensi collegati ai progetti con i compensi derivanti dallo svolgimento delle citate attività professionali.

*Bologna, 22/03/2012*

<b>Per l'Amministrazione</b>	<b>Per i Sindacati</b>
Il Presidente della Delegazione Trattante Nadia Gualtieri 	CGIL FP  CISL FP  UIL FP  RSU

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
 - Scheda di valutazione della performance individuale del personale dipendente e delle P.O. -  
 anno 2012


**SETTORE**  
**SERVIZIO**  
**U.O.**  
**POSIZIONE (Responsabile|addetto)**  
**NOMINATIVO DIPENDENTE**  
**PERIODO DI VALUTAZIONE**

N.	Fattore di valutazione	Peso fattore	Parametro di misurazione	Peso parametro	CONSUNTIVO	
					% ragg. ob.	PT assegnati
1	GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI	30	1.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Fonte: Relazione sulla Performance)	30		
2	QUALITA' DELL'APPORTO INDIVIDUALE	70	2. 1 - Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi (PEG - PDO)	10		
			2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi anche attraverso l'invoazione delle attività	15		
			2. 3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	15		
			2. 4 - Correttezza dei comportamenti organizzativi	10		
			2. 5 - Grado di realizzazione di specifici compiti affidati e/o qualità dell'apporto individuale nella realizzazione dei progetti di miglioramento	20		
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>		<b>0</b>

Data

firma dirigente \_\_\_\_\_  
 firma dipendente \_\_\_\_\_

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**- Scheda di valutazione della performance individuale del personale dipendente e delle P.O. -**  
**anno 2012**

**GUIDA ALL'UTILIZZO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE:**

- **Parametro 2.1:** si valuta la partecipazione attiva al lavoro di gruppo cioè la capacità di cooperare al fine del raggiungimento degli obiettivi comuni della struttura di appartenenza (CdR).
- **Parametro 2.4** si valuta la corrispondenza del comportamento alle regole organizzative: regole generali della P.A., regole dell'ente (es.orario di lavoro) e regole interne proprie della struttura di appartenenza (ordini di servizio del dirigente)
- **Parametro 2.5** si valuta come nell'anno è stato svolto il lavoro individualmente affidato (i compiti e le mansioni ordinariamente spettanti) con la possibilità di indicare nella scheda alcuni di questi compiti o mansioni particolarmente importanti nell'anno. Il parametro valuta anche l'apporto individuale del dipendente qualora coinvolto in progetti di miglioramento ai sensi dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/04/1999.

**IMPATTO DELLA VALUTAZIONE SUL SALARIO ACCESSORIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

La valutazione viene effettuata annualmente, a consuntivo, su tutti i parametri previsti dalla scheda di valutazione ed è finalizzata al riconoscimento dei seguenti istituti del salario accessorio:

- **Compensi incentivanti la produttività e le performance dei dipendenti (CCNL 1/04/1999 art. 17 co. 2 lett. a):**  
L'ammontare del compenso è commisurato alla valutazione conseguita su tutti i parametri della scheda (100/100 punti)
- **Compensi incentivanti legati ai progetti di miglioramento dei servizi (art.15 co. 5 del CCNL 1/04/1999):**  
L'ammontare del compenso è commisurato alla valutazione conseguita sul parametro 2.5 (20/20 punti)
- **Progressioni orizzontali (CCNL 1/04/1999 art. 17 co. 2 lett. b):**  
Ai fini delle progressioni orizzontali si considera la valutazione conseguita su tutti i parametri del fattore 2 "qualità dell'apporto individuale" (70/70 punti).  
Ai sensi dell'art. 23 co. 2 del D. Lgs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La valutazione viene effettuata su tutti i parametri previsti dalla scheda anche nel caso in cui, in un dato anno, uno più degli istituti del salario accessorio sopra indicati, non dovessero essere finanziati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

**Per l'anno 2012 la presente scheda di valutazione ha effetto economico solamente sulla corresponsione dei compensi incentivanti legati alla partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi (art.15 co. 5 del CCNL 1/04/1999).**

**Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

La misura del compenso per le P.O. è commisurata alla valutazione conseguita su tutti i parametri della scheda (100/100 punti)