

1001 15/11/2017



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

30/11/2017

ANNO 2017

## ISTITUTI OBBLIGATORI - ART. 17 C.C.N.L. 01/04/1999 CRITERI GENERALI POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO DISTRIBUZIONE RISORSE VARIABILI

### PREMESSA

È principio generale delle **relazioni sindacali**, che le parti, in sede di contrattazione, improntino i loro comportamenti ai generali principi di correttezza e buona fede nella conduzione del negoziato, principi generali rinvenibili anche nell'articolo 1337 del Cc.

Le **regole di comportamento** da seguire in sede di conduzione delle trattative e, più in generale, in sede d'intrattenimento delle relazioni sindacali, sono infatti riferibili ai generali principi di trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti<sup>1</sup>, nella distinzione dei ruoli e tese a sviluppare la collaborazione delle parti in vista dei fini pubblici dell'attività amministrativa.

In base alla disciplina del CCNL, le modalità di utilizzazione delle risorse, sono da determinare con cadenza annuale.

### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE**

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, spettanti per l'erogazione di servizi che tengono conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione di cui alla deliberazione di approvazione del Piano degli Obiettivi e della Performance anno 2017. Pertanto, i risultati attesi dalla stipulazione della presente preintesa sono correlati con gli strumenti di programmazione gestionale citati.

2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1/1/2017.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa il fondo dell'anno 2017 non può essere superiore al fondo dell'anno 2016.

4. Il presente Contratto si applica al personale dipendente dell'ente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali.

<sup>1</sup> ART. 11 - Clausole di raffreddamento *1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.*

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

### ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 l'Unione Terred'acqua (d'ora in poi per brevità Unione) costituisce annualmente i fondi per la retribuzione accessoria destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità. Il Fondo relativo al salario accessorio dell'anno 2017 e la sua distribuzione (All. A) è stato calcolato su base annuale.

Il presente contratto ha validità per l'anno 2017.

In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno 2018, le somme destinate nel presente accordo alla retribuzione accessoria, inerente l'indennità di turno, il trattamento per attività prestata in giorno festivo, indennità di reperibilità e PEO consolidate, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

Le parti si impegnano sin da ora a rivedere la struttura complessiva del citato contratto integrativo aziendale al fine di elaborare un nuovo documento per l'anno 2018.

### ISTITUTI CONTRATTUALI

#### **A)⇒ Indennità di turno** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 22 C.C.N.L. 14/9/2000 per €. 97.000,00

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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, serale e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente (Dal 01/08/2015 la percentuale di alternanza è pari al 40%+60% I turni notturni/serali nonché festivi saranno inseriti nel calcolo del 40%).

Ai sensi dell'art. 14 comma 5, lettere a) e c) della L.R. n. 24/2003 e della deliberazione di G.R. prot. SPS/04/1372, il corpo di Polizia Municipale, dotato di organico attualmente superiore a 46 unità, viene strutturato per garantire l'attività del Servizio tutti i giorni dell'anno, con orari organizzati in due o tre turni di lavoro, variabili in funzione delle esigenze di servizio.

#### **B)⇒ Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo**

(art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 24 C.C.N.L. 14/9/2000 per €. 1.500,00



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

**C)⇒ Indennità di reperibilità** ( art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000 ) per €. 11.000,00  
(art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001)

**D)⇒ Indennità di maneggio valori** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) per €. 2.000,00  
(art. 36 CCNL 14.9.2000)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera attribuita secondo l'importo medio annuo dei valori maneggiati:

€ 0,52 per importi annuali compresi tra € 1.500,00 ed € 12.000,99

€ 1,03 per importi annuali compresi tra € 12.001,00 ed € 25.000,99

€ 1,55 per importi annuali superiore ad € 25.001,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

I servizi dell'Unione ai quali sarà attribuita l'indennità, nel rispetto delle condizioni contrattuali, sono individuati nei seguenti: Polo Catastale, Corpo Unico di P.M.

Eventuali economie saranno destinate al fondo della produttività.

**E)⇒ Indennità di disagio SIAT** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) per €. 200,00

(art. 17 CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006)

Si riconosce un'indennità di disagio di € 29,50 mensili al dipendente che, a rotazione, verrà individuato dal Responsabile, per compensare la disponibilità del lavoratore di cat. B e C per particolari attività che si rendano necessarie anche per far fronte ad eventi straordinari.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

**F) ⇒ Progressioni orizzontali (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) per €. 168.000,00**

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti<sup>2</sup>. L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Le parti prendono atto che nella quota di €. 168.000,00 è compresa la somma di €. 22.000,00 relativa a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2017. Nell'anno 2018 saranno finanziate nuove progressioni orizzontali per €. 12.000,00. Per l'anno 2017 le nuove progressioni orizzontali avranno decorrenza dall'1/1/2017 in applicazione dei criteri di attribuzione. I criteri e la procedura per le progressioni orizzontali sono di seguito indicate. A tal fine il Servizio Personale e Organizzazione avvierà, a seguito dell'approvazione dei citati criteri, le procedure per il riconoscimento delle progressioni orizzontali, ancorchè il c.c.d.i. 2017 non fosse già sottoscritto definitivamente.

<sup>2</sup> Il carattere necessariamente selettivo delle progressioni economiche orizzontali è prescritto direttamente anche dall'art 23 del D.Lgs. n.150/2009, che espressamente fa riferimento "ad una quota limitata di dipendenti".

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

## 1) REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	ANNI PERMANENZA MINIMA
B1	3
B2	3
B3	4
B4	4
B5	5
B6	6
C1	3
C2	4
C3	5
C4	6
D1	4
D2	5
D3	6
D4	6
D5	7

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> comma del D.lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione.
3. In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal dirigente/apicale della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.
4. Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione, in sanzioni disciplinari concluse di



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

qualsivoglia natura, ad eccezione del richiamo verbale. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi connessi a procedimenti penali, l'attribuzione della progressione economica verrà riconosciuta solo ai fini giuridici fino all'esito del procedimento disciplinare ed ai fini economici dalla chiusura del procedimento stesso con esito favorevole per il dipendente stesso.

## 2) CRITERI DI SELEZIONE

1. La selezione avverrà come segue:

A) Ricognizione dei Punteggi ottenuti mediante la **media aritmetica** delle valutazioni della performance nel triennio precedente la selezione secondo i seguenti valori minimi di accesso:

VALORE MINIMO	CATEGORIA ECONOMICA
70/100	B1
75/100	B2 – B3 – B4
80/100	B5 – B6
81/100	C1
83/100	C2 – C3
85/100	C4
90/100	D1
93/100	D2
95/100	D3 – D4 - D5

B) Per la necessità di rendere omogenei i valori del triennio di riferimento 2014/2016 riportati nelle schede di valutazione della prestazione dal personale del Corpo di Polizia, si definisce che il valore individualmente conseguito nell'anno 2016 sarà riproporzionato ai criteri di riparto dei punteggi risultati/comportamenti già definiti in CCDI degli anni 2014/2015;

C) Per evitare penalizzazioni derivanti dal recente sistema di valutazione e rendere equo il criterio di selettività, verranno elaborate due graduatorie distinte: una graduatoria finale di merito per il personale dipendente assegnato al Corpo di Polizia ed una graduatoria finale di merito per il restante personale dipendente.

D) Per l'anno 2017 la somma complessiva di Euro 22.000 verrà ripartita come segue:

- quanto ad euro 9.500 per il personale del Corpo di Polizia;
- quanto ad euro 12.500 per il restante personale dipendente.

**E**) A parità di punteggio costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità nella posizione economica. In subordine è titolo di preferenza il possesso del titolo di studio superiore. A fronte di ulteriore parità:

- la maggiore età;



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

- la maggiore anzianità di servizio in Unione .

**F**  Il Servizio Personale dell'Unione Terred'acqua, procederà all'elaborazione delle graduatorie unica finale di merito, sulla base dei criteri di cui ai punti A) e B) opportunamente riproporzionati per assicurare omogeneità dei punteggi. Il punteggio individuale provvisorio viene comunicato all'interessato per le vie brevi e per le eventuali osservazioni da presentare entro il termine di ~~sette~~ <sup>3</sup> giorni consecutivi dalla ricezione della comunicazione stessa. Entro il suddetto termine gli interessati possono presentare osservazioni o documentazione. Successivamente la graduatoria unica finale diventa definitiva.

**G**  Le progressioni economiche orizzontali saranno riconosciute sino alla concorrenza delle risorse annualmente disponibili. Eventuali economie di spesa dei due distinti budget nel rispetto del complessivo di Euro 22.000 derivanti da entrambe le graduatorie saranno complessivamente utilizzate per l'eventuale PEO da attribuirsi alla prima posizione utilmente collocata in entrambe le graduatorie di merito che ne consenta l'utilizzo.  
La graduatoria finale esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico ed economico dei dipendenti utilmente classificati, nel limite delle risorse finanziarie fissate dall'Amministrazione.

### **G)⇒ Indennità per particolari responsabilità** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) per €. 19.360,00

L'indennità di particolare responsabilità (IPR) è riservata ai dipendenti di categoria B, C e D per lo svolgimento di funzioni che comportano un elevato livello di responsabilità, o l'attribuzione di responsabilità di procedimento rilevanti per l'organizzazione interna dell'Ente o per l'erogazione di servizi, sia gestiti direttamente che affidati all'esterno.

Nell'anno 2018 sarà definita una scheda specifica per il corpo di polizia municipale. I criteri relativi a tale scheda saranno definiti nel prossimo accordo.

L'IPR è definita su base annuale ed è variabile in base al livello di responsabilità. La misura massima è quella prevista dal C.C.N.L. € 2.500,00

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono riconosciute inoltre:

- € 300,00 annuali per coloro che ricoprono la qualifica di "Archivista informatico".

Nel caso di attribuzione delle suddette responsabilità in corso d'anno il compenso sarà riconosciuto proporzionalmente, in rapporto mensile, considerando 16 giorni di incarico quale mese intero. Tale compenso viene riconosciuto l'anno successivo.

Nel caso di congedo parentale, al personale al quale sono stati già riconosciuti con provvedimento annuale particolari responsabilità di procedimento o di servizio, sarà riconosciuta l'indennità di responsabilità, in proporzione alla retribuzione.

### **H)⇒ Compenso incentivante la produttività** per complessivi €. 119.418,97

Per l'erogazione del compenso incentivante la produttività si applica per tutti i dipendenti il manuale di valutazione approvato dal Comune di San Giovanni in Persiceto, elaborato a livello di Terred'acqua ed approvato con delibera del Comune di S.G.Persiceto n. 150 del 21/6/2012 così come integrato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.5 del 27/01/2017 nel sistema di valutazione dei Responsabili. Per tutto il personale si applica la scheda di valutazione già approvata nel manuale di cui sopra (Allegati B-C e D).

Unione Terred'acqua – sede c/o Comune di San Giovanni in Persiceto - Corso Italia 74 - 40017 San Giovanni in Persiceto (BO)  
Tel. Centralino 051-6812701 – Fax generale 051-825024 – pec: [unione.terredacqua@cert.provincia.bo.it](mailto:unione.terredacqua@cert.provincia.bo.it)  
C.F. 03166241202 – P. IVA: 03166241202



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

Budget a disposizione €. 104.418,97 da ripartire per tutto il personale dell'Unione sulla base del Manuale di Valutazione (categoria C: 30% sugli obiettivi e 70% sui comportamenti - categoria D: 40% sugli obiettivi e 60% sui comportamenti).

Budget a disposizione per i progetti speciali del Corpo di Polizia Municipale € 15.000,00 da distribuire fra il personale partecipanti a tali progetti speciali.

La liquidazione individuale verrà effettuata tenendo conto dell'impegno e dell'affidabilità individuali prestate dal dipendente nelle distinte progettualità.

Le parti si impegnano ad avviare e concludere il confronto sulle proposte progettuali operative per l'anno 2018 entro il 30/1/2018.

In particolare:

### 1) CONTROLLI DEDICATI SUL TERRITORIO PER €. 13.000,00

Le pattuglie controllano quotidianamente il territorio di Unione Terre d'Acqua percorrendo mediamente 100 km per servizio, dato in calo rispetto ad AA.PP. ma comunque elevato.

Il progetto consiste nel dedicare una pattuglia per turno, composta da 3 operatori, di norma un ufficiale e due agenti, a controlli specifici di polizia stradale sul territorio, particolarmente in alcune aree dei comuni a maggiore rischio sicurezza della circolazione stradale o a elevato flusso veicolare. L'obiettivo è controllare il maggior numero di veicoli in transito a prescindere da eventuali sanzioni commesse. L'attività è svolta tra maggio ed ottobre, dal lunedì al mercoledì, per un settimana al mese.

I risultati attesi riguardano:

- Maggiore sicurezza sulla strada
- Maggiori controlli sui veicoli circolanti
- Minore percorrenza dei veicoli di servizio e quindi minore spesa di carburante e manutenzione
- Maggiori entrate da sanzioni derivanti da aumento controlli

### 2) CONTROLLI ZTL SAN GIOVANNI PERSICETO PER €. 1.000,00

Nel secondo semestre 2017 entreranno in vigore modifiche all'ordinanza che istituisce la Zona a Traffico Limitato e una nuova Area Pedonale.

Per garantire il buon andamento del nuovo sistema di traffico, controllare gli accessi e sanzionare eventuali veicoli che accedono abusivamente è previsto un incremento dei controlli da parte del personale di Polizia Municipale.

I risultati attesi dai controlli riguardano:

- miglioramento della viabilità all'interno della ZTL e dell'AP
- miglioramento della sicurezza stradale al minor numero di veicoli in transito, dovuti anche ai maggiori controlli effettuati sul posto
- aumento proventi diretti da sanzioni per violazioni alla circolazione ed alla sosta all'interno della ZTL e dell'AP.

### 3) ABUSIVISMO PUBBLICITARIO PER €. 1.000,00



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

Il progetto prevede un controllo sull'abusivismo pubblicitario con interventi mirati a individuare gli impianti pubblicitari presenti e verificarne la regolarità amministrativa.

Obiettivo è disciplinare la pubblicità sulle strade per garantire un migliore decoro sui territori dei comuni di Unione Terre d'Acqua ed una maggiore sicurezza alla circolazione stradale, data anche dalla rimozione degli impianti abusivi.

Il progetto richiede la collaborazione degli uffici tecnici comunali per le verifiche sulle autorizzazioni amministrative.

### **I)⇒ Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) - Operatori di P.M.

L'attività del Corpo di Polizia Municipale dell'Unione viene effettuata tutti i giorni dell'anno per un periodo di tempo non inferiore a ore 11,30 ordinariamente articolato su due turni di servizio giornaliero dalle ore 7,15 alle ore 19,00. Vengono inoltre effettuati servizi serali/notturni nella fascia oraria 18:00/04:00 in funzione delle particolari esigenze da gestire.

Le parti si impegnano ad avviare e concludere il confronto sulle proposte relative all'articolazione dei turni per l'anno 2018 entro il 30/1/2018.

#### Istruttori e collaboratori amministrativi e tecnici

I dipendenti amministrativi e tecnici, possono usufruire di una flessibilità in ingresso ed una flessibilità in uscita, nelle sole giornate in cui viene effettuata la prestazione lavorativa.

La flessibilità massima giornaliera non può superare complessivamente 1 ora.

Le flessibilità è conteggiata a minuti.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale settimanale (36 ore), alla fine di ciascun mese la flessibilità verrà conteggiata e:

- le ore in difetto rispetto alle ore dovute (flessibilità negativa) verranno compensate con ore di straordinario già reso o con decurtazione della retribuzione; tale comportamento ripetuto nel tempo comporterà l'analisi di eventuale orario rigido, fatta salva l'applicazione del permesso breve di 36 ore all'anno;
- le ore eccedenti (flessibilità positiva), che non potranno essere superiori a 12 e, nel caso, saranno ridotte a 12, potranno essere recuperate entro il mese successivo.

Al termine di ciascun mese il dipendente non potrà avere il contatore "flessibilità positiva" superiore a 12 ore.

Nel caso di cessazione dal servizio del dipendente le eventuali ore eccedenti del contatore flessibilità sono automaticamente azzerate.

In giornata di assenza il dipendente dovrà giustificare l'assenza attraverso gli istituti previsti dal C.C.N.L. (ferie, recupero, permesso ecc.). La giornata non potrà essere coperta con parte della flessibilità

Il lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, sarà considerato a minuti, dopo avere conteggiato l'ora di flessibilità giornaliera.

E' data facoltà al dipendente, che ne faccia formale richiesta, di non fruire della flessibilità sia in entrata che in uscita, ma di fruire della sola elasticità in entrata.

Il recupero del lavoro straordinario sarà conteggiato a minuti.

Dall'anno 2015 è data facoltà al dipendente che fruisce di permesso breve di effettuare le ore eccedenti per recupero permesso breve, nei limiti contrattuali, al termine dell'orario ordinario (in tal caso non opererà la flessibilità positiva).





## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

**30/11/2017**

### **L)⇒ Riduzione orario di lavoro** (art. 22 C.C.N.L. 1/4/1999) -

Per il personale che svolge attività organizzata in turni (assegnato al Corpo di P.M.), si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali come segue:

- i lavoratori presteranno servizio per 36 ore settimanali ed effettueranno un giorno di recupero ogni 216 ore di lavoro ordinario effettuate sulla base del servizio effettivamente prestato, secondo la programmazione riportata nel servizio mensile. Il recupero dovrà avvenire entro 15 giorni successivi o entro il bimestre successivo.

A fronte dei maggiori oneri derivanti dalla riduzione di cui sopra saranno effettuate e rendicontate semestralmente a cura del Comandante di Polizia Municipale, proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o stabili modifiche degli assetti organizzativi, nel rispetto delle condizioni contrattuali, specificatamente dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999.

Le parti si riservano di rivalutare tale istituto nella prossima tornata contrattuale integrativa.

### **M)⇒ Lavoro straordinario** (art.14 CCNL 1/4/1999)

Le parti concordano di evidenziare quanto segue: determinazione del budget 2017 da assegnare ai servizi entro la fine di gennaio; monitoraggio da parte del Responsabile, rispetto all'autorizzazione ed all'effettuazione del lavoro straordinario; il limite massimo di straordinario è 180 ore annue, le ore eccedenti tale limite NON sono considerate come servizio effettuato. Il Servizio Personale trimestralmente invierà ai Responsabili la situazione delle ore straordinarie effettuate dal personale appartenente al servizio. Il pagamento delle ore straordinarie, nel limite del budget determinato avverrà trimestralmente.

### **N)⇒ Previdenza ed assistenza** (art. 17 C.C.N.L. 22/01/2004) -

Salvo diverse disposizioni normative, in applicazione di quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 22/01/2004, l'importo da destinare a finalità assistenziali e previdenziali per l'anno 2017 da finanziarsi con risorse derivanti dall'art. 208 commi 2 lett. a) e 4 del D.Lgs. n. 285/1992, viene fissato in **€ 1.400,00 annui** per gli operatori della Polizia Municipale (cat. C e D); in caso di rapporto part-time ovvero assunzioni/cessazioni in corso d'anno, l'importo sarà ridotto proporzionalmente.

Tali compensi saranno liquidati all'Associazione all'uopo individuata, sulla base delle indicazioni della Giunta dell'Unione.

Allegato A distribuzione risorse salario accessorio

Allegati B-C schede di valutazione personale (cat. B/C e cat. D).

Allegato D scheda IPR



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

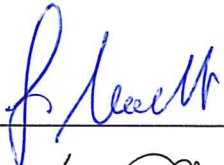
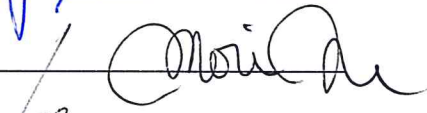

**30/11/2017**

L'Amministrazione


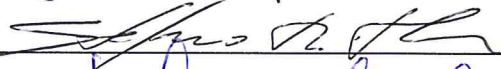

Nuvoletto Luigi

Marina Mariani


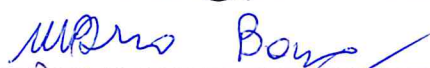
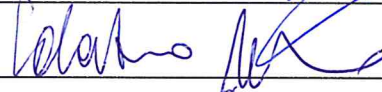
Giorgio Benvenuti

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Le OO.SS.

P. FP CGIL   
\_\_\_\_\_  
P. UIL FPL   
\_\_\_\_\_  
P. SUIL   
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Le R.S.U.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# UNIONE TERRED'ACQUA

**FONDO 2017**

TOTALE FONDO

€ 450.256,52

30/11/2017

**Riaccertamento amministrativo anno 2016**





€ 11.722,45

**Totale fondo 2017**

€ 461.978,97

## DESTINAZIONE FONDO ANNO 2017

	2017	2016
<b>PARTE STABILE</b>		
Progressioni orizzontali	€ 146.000,00	€ 152.000,00
Indennità di comparto	€ 43.500,00	€ 46.000,00
Progressioni orizzontali anno 2017	€ 22.000,00	€ 0,00
<b>Totale istituti finanziati con risorse parte stabile</b>	<b>€ 211.500,00</b>	<b>€ 198.000,00</b>
<b>PER TALI ISTITUTI IL CONTRATTO NON DISPONE LA FONTE DI FINANZIAMENTO</b>		
<b>Risorse variabili obbligatorie</b>		
Indennità di turno	€ 97.000,00	€ 100.000,00
Maggiorazioni lavoro festivo	€ 1.500,00	€ 2.500,00
Reperibilità	€ 11.000,00	€ 11.000,00
Indennità di disagio (Siat allarme)	€ 200,00	€ 200,00
Maneggio valori	€ 2.000,00	€ 650,00
I.P.R.e indennità per particolari ruoli	€ 19.360,00	€ 14.400,00
Produttività progetti di miglioramento Corpo di P.M.	€ 15.000,00	
Produttività	€ 104.418,97	€ 130.766,96
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 1.350,00</b>	<b>€ 457.516,96</b>
		€ 1.289,12

T. Glida: MWZ

**FONDO 2017**

**TOTALE FONDO  
Riaccertamento amministrativo anno 2016**

€ 450.256,52  
€ 11.722,45

**30/11/2017**

**Totale fondo 2017**

€ 461.978,97

**DESTINAZIONE FONDO ANNO 2017**

**La scheda di valutazione è per tutti i dipendenti quella allegata al Manuale di valutazione:**

dipendenti di cat. B/C	obiettivi	30
	comportamenti	70
dipendenti di cat D	obiettivi	40
non APO	comportamenti	60

\* in applicazione del manuale di valutazione

*Me*

*270*

*T. Glidon. MB*

*Me*

*MB*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2017  
CAT. A-B-C**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0
					0
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0
<b>Riparametrazione riferita a massimo 30 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilita'					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
Rispetto dei tempi					
A= Punteggio	0				
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Enti in particolare nell'ambito dell'Associazione Terred'acqua					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0				
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilita' e capacita' di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0				
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	<b>0</b>				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0</b>				

**OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2017  
CAT. D**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 40)**


Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0,00
					0,00
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0,00
<b>Riparametrazione riferita a massimo 40 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0,00</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 60)**





AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Gestione del ruolo					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
A= Punteggio	0				
AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Enti in particolare nell'ambito dell'Associazione Terred'acqua					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0				
AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo __)	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0				
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	<b>0,00</b>				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0,00</b>				

**OSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore
	

Data di consegna \_\_\_\_\_

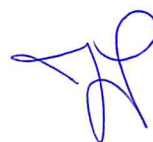





Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*Am* 

*a*



*Ms*

*T. G. Doe*

*S. M. R.* 

# UNIONE TERRED'ACQUA

data: \_\_\_\_\_

**MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE  
AL PERSONALE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RELATIVA INDENNITA'  
DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA F), DEL C.C.N.L. 01.04.1999,  
SPETTANTE PER L'ANNO \_\_\_\_\_**

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, per il \_\_\_\_\_ Sig. \_\_\_\_\_ - Categoria giuridica \_\_\_\_ nominato con determinazione n. \_\_\_\_\_, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità, in applicazione del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

NUMERO	RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO	€
1	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da 1 a 3 unità	1	100,00
1a	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da 4 a 6 unità	2	200,00
1b	Responsabilità di coordinamento gruppi composti da oltre 7 unità	3	300,00
2	Responsabilità di procedimenti	2	200,00
3	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche fino a € 100.000,00	2	200,00
3a	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche da € 100.000,01 fino a € 500.000,00	3	300,00
3b	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche da € 500.000,01 fino a € 1000.000,00	4	400,00
3c	Responsabilità di controllo e gestione risorse economiche oltre a € 1000.000,00	5	500,00
4	Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione professionale*	2	200,00
5	Responsabilità per elaborazione di pareri e supporti consulenziali	2	200,00
6	Responsabilità di coordinamento gruppi lavoro intersettoriali	2	200,00
7	Responsabilità nel conseguimento di obiettivi o risultati specifici e programmi e piani di attività	2	200,00
8	Responsabilità per compiti specifici derivanti da deleghe da parte del direttore d'area	4	400,00
9	Responsabilità dell'azione di filtro e regolazione del conflitto con l'utenza	2	200,00
10	Livello di autonomia operativa ed incidenza nelle attività di supporto alle decisioni del direttore d'area	1	100,00

\* responsabile sicurezza, responsabile riservatezza dati, ufficiale elettorale, altra responsabilità specifica determinata anche da norme

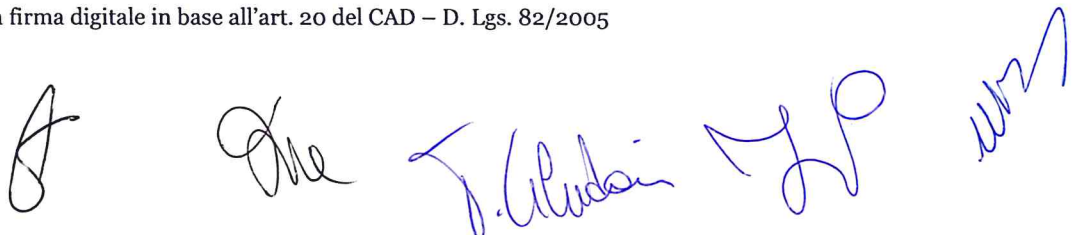
**Totale da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità per l'anno \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_**

L'importo di cui sopra deve essere corrisposto:

- in proporzione alla retribuzione spettante per i periodi di assenza con trattamento economico ridotto o di aspettativa non retribuita;
- in misura proporzionale alla percentuale dell'orario di lavoro per i rapporti part-time;
- non può essere corrisposto per i primi dieci giorni di assenza per malattia di qualunque durata, ai sensi dell'art. 71, comma 1, D.L. 25.06.2008, n. 112, convertito in Legge 06.08.2008, n. 133.

Il Responsabile di Servizio

Documento sottoscritto con firma digitale in base all'art. 20 del CAD - D. Lgs. 82/2005





NOTA A VERBALE

13.11.2017

Le sottoscritte, ex presidente della RSU Antendale, Lorenza Valentini e Federica Roberti e la candidate SIX PL, Scoglianna Lanterna, con la presente fanno la presente per il fatto che il mandato delle assemblee dei dipendenti che hanno votato e approvato se per il SS. Romanesco in essere tutte le dipendenti se qualitate e in particolare il fatto che le PBO, non sono economicamente garantite per tutti i dipendenti, che alcuni dipendenti sono stati esclusati con schede che li escludono di fatto, dalle procedure che il percorso sulle performance, non è stato rispettato nelle sue fasi.

→ A ciò si deve aggiungere che le dip. che sono femminili vengono escluse dalle PBO se si trovano in maternità. Si auspica che gli impegni presi nell'incontro del 08.11.2017, siano concretamente attuati.

Per fede

+ R.SU. Lorenza Valentini  
 + R.SU. Federica Roberti  
 + SIX PL Scoglianna Lanterna