



PROVINCIA DI BOLOGNA

PRE-INTESA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
TRA L'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE
DI BOLOGNA ED I SINDACATI

Premessa.

La fase di riorganizzazione, razionalizzazione e progressivo decentramento delle funzioni della Pubblica Amministrazione richiede, per gli Enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali ed in particolare per la Provincia di Bologna, l'adozione di scelte e strategie che coniughino la qualità, l'efficienza e l'espansione dei servizi con il processo di valorizzazione delle risorse umane presenti nell'ente.

La diffusione di un modello che guardi ad una nuova organizzazione del lavoro e delle strutture, meno frammentata e più orientata per obiettivi e per processi, attenta in primo luogo al contributo che le conoscenze interne all'amministrazione possono fornire, è la condizione preliminare per il realizzarsi della fase di modernizzazione che può trovare nella presente tornata contrattuale un momento di impulso e di sviluppo senza precedenti.

Si ritiene pertanto che a tale scopo occorra:

- realizzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel quale sia anche possibile la promozione di forme di autorganizzazione del lavoro;
- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'ente e, nello stesso tempo, consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi/benefici;
- disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, esalti il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti condividono l'obiettivo di assegnare al presente contratto integrativo la funzione di leva strategica rispetto ai temi sovraesposti, nell'ottica di un condiviso e concertato progetto di consolidamento e rilancio della pubblica funzione all'interno di un nuovo assetto del Welfare locale.

Pertanto, le parti riconoscono al CCNL di Comparto, integrato dall'Accordo per il nuovo Ordinamento Professionale, le funzioni di struttura normativa di riferimento - soglia minima per i diritti e il trattamento economico del personale; al contratto integrativo di Ente spetta la definizione delle materie ad esso demandate dal CCNL.

Pur nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, le parti confermano e valorizzano il sistema di relazioni sindacali adottato nell'Ente negli anni recenti, incentrato sul metodo del costante confronto sulla generalità degli aspetti relativi al rapporto di lavoro.

Sulla base di questi presupposti e nella conferma che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL, le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il seguente protocollo di relazioni sindacali.

Protocollo di intesa sulle relazioni sindacali

Art. 1

Oggetto del protocollo

L'Ente Provincia di Bologna e le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano il seguente protocollo d'intesa per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'ente, in conformità alle disposizioni di cui al titolo II, capo I, del CCNL e dell'art. 45 del D.Lgs. 29/93.

Art.2

Strumenti

1. Il raggiungimento degli obiettivi indicati e concordati in premessa comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) informazione;
- c) concertazione e confronto.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente e sicurezza, servizi sociali, etc.) possono essere costituite a richiesta commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito.

Tali proposte, valutate dalle parti, potranno essere oggetto di apposito accordo.

Art. 3

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo di Ente si articola su tutte le materie previste dall'art. 4 del CCNL 1998/2001 e inoltre su:

- a) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie individuate dal nuovo ordinamento professionale;
- b) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali, costituiti per la copertura dei costi collegati allo scorrimento del personale all'interno delle categorie professionali, nonché per l'eventuale finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata vanno trattati in un'unica sessione negoziale.
2. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione con cadenza annuale.
3. Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del Contratto decentrato sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento se, in fase di attuazione dell'accordo, si riscontrano:
 - nuove esigenze espresse dai lavoratori e dalla Amministrazione;
 - l'applicazione non produce i risultati voluti;
 - si manifestano nuovi eventi che ne modificano le caratteristiche fondamentali.Si può rinegoziare, a fronte di comprovate esigenze e/o variazioni dell'organizzazione e delle norme di riferimento, l'accordo previo mandato dei lavoratori o richiesta dell'Amministrazione; sono anche previste procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio codificate a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito.
4. Il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato o di specifici accordi aggiuntivi o di modifica.
5. Compete alla R.S.U. e alle OO.SS. predisporre e presentare la piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata, l'Ente entro trenta giorni dal ricevimento della piattaforma convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio della trattativa.

Art.5

Concertazione e confronto

1. Le parti partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti e, in tal caso, l'Amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata, diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni e i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze o delle proposte avanzate da parte sindacale.

2. Sono oggetto di concertazione le materie previste dall'art. 8 del CCNL e la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, dell'Accordo sulla classificazione del personale;
- g) l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modificazioni dei fondi annuali finalizzati al finanziamento della progressione all'interno delle categorie professionali e al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, qualora si attui l'art.8 del CCNL sull'ordinamento professionale.

3. Le parti, sulla base di quanto previsto dall'art. 8, co.1 lett. c) e d) del CCNL, concordano nell'attivare la procedura di concertazione relativamente al piano occupazionale ed ai processi di dismissione, esternalizzazione e modifica delle forme gestionali dei servizi in quanto aspetti attinenti all'andamento dei processi occupazionali ed ai criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimenti di attività proposti dagli organi di governo dell'Ente o disposti per legge.

L'Amministrazione, inoltre, fornirà alle RSU ed alle OO.SS. territoriali preventiva informazione sugli atti che intende adottare concernenti i modelli organizzativi ed il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'informazione verrà data in tempi utili per consentire alle parti di verificare se tali atti o parte di essi contengano elementi che il CCNL riconduce a materie su cui attivare la contrattazione o la concertazione.

4. La concertazione è attivata con le procedure previste dal CCNL e si conclude o con un'intesa o con la registrazione del mancato accordo. L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la Giunta e/o la Direzione a darne esecuzione, quando la decisione sia di sua esclusiva competenza, o a sostenerne i contenuti nelle sedi deliberanti. Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti. Il verbale viene trasmesso dall'ente a tutti i componenti degli organi deliberanti e viene allegato alla proposta di deliberazione.

5. Per tutta la durata della concertazione le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della concertazione medesima.

6. Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare il termine di trenta giorni previsto dal CCNL.

Art. 6

Informazione

1. Le parti ritengono di affidare all'informazione, intesa come fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Ente, il compito di garantire il confronto su tutte le questioni sin dalle fasi preliminari dei processi decisionali e in ogni modo preventivamente all'adozione di atti e di procedure attuative degli orientamenti assunti dall'Amministrazione.

2. Sono oggetto di informazione anche il bilancio dell'Ente, gli incarichi e le consulenze che a qualsiasi titolo l'ente si propone di attivare, nonché gli incarichi interni ed esterni affidati a personale di ruolo.

3. L'Ente si impegna a fornire alla RSU ed agli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 tutta la documentazione relativa all'erogazione del salario accessorio ai dipendenti, per consentire alla

delegazione sindacale di verificare la corretta applicazione dei criteri relativi ai sistemi incentivanti del personale.

4. Essendo data facoltà ai soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, di attivare la concertazione mediante richiesta scritta, l'informazione medesima sulle materie previste dal CCNL e dal presente protocollo dovrà essere fornita preventivamente alla RSU ed agli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 anche attraverso l'invio di tutta la documentazione necessaria.

5. Con cadenza annuale si svolgerà una sessione specifica di confronto informativo, sulla dotazione organica e sul piano occupazionale dell'Ente (comprensivo dei rapporti di lavoro non dipendenti e di collaborazione, consulenze), sulle linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, sulle iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi. L'esito di tale sessione rinverrà eventualmente ad ulteriori momenti di informazione a fronte di scelte e di esigenze (non previste e/o modificate) che dovessero manifestarsi in corso d'anno.

6. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi; a tal fine l'Ente provvederà a fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinti per settore/servizio, con l'indicazione delle ore effettuate da ogni singolo lavoratore.

7. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza.

Art. 7

Diritto di pubblicità ed affissione.

1. I componenti della R.S.U. e gli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione.

2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

Art. 8

Dotazioni e strumentazioni

1. La R.S.U e gli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 possono avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrici) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale aziendale, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione;

2. Ove disponibili, alla R.S.U. e agli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione;

3. per la diffusione della informazione, è consentito alla R.S.U. e agli altri soggetti individuati dal CCNQuadro in materia di distacchi e permessi sindacali del 1998 nonché dal CCNL 1° aprile 1999 l'utilizzo della posta interna, privilegiando, in ogni caso in cui sia possibile, l'utilizzo della posta elettronica;

4. è consentito, inoltre alla R.S.U. l'utilizzo del fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale aziendale e quant'altro necessario alla comunicazione;

5. l'Amministrazione, tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali, metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U., materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Art. 9

Locali

1. L'Ente pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art.7, comma 1 del presente protocollo l'uso continuativo di un idoneo locale, per consentire l'esercizio delle loro attività, la cui collocazione viene concordata con le OO.SS. in relazione alla disponibilità dell'Ente.

Art. 10

Agibilità Sindacali

1. Si concorda che la partecipazione alle Commissioni bilaterali/paritetiche tra Amministrazione e delegazione di parte sindacale sono convocate dalla Amministrazione stessa. La partecipazione a tali riunioni dei dipendenti convocati è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. e della R.S.U.

Per le riunioni di contrattazione o concertazione si richiama quanto previsto dal contratto decentrato precedente, stabilendo che il limite di 8 partecipanti da considerarsi in orario di lavoro sia riconosciuto dando priorità ai partecipanti componenti le RSU, ed in via subordinata e sino alla concorrenza del numero di 8 partecipanti anche ai rappresentanti delle OO.SS. territoriali rappresentative che non abbiano eletti nelle RSU, qualora risultino dipendenti dell'Ente.

2. I permessi sindacali previsti dagli artt. 10 e 11 del C.C.N. Quadro sui distacchi e permessi del 1998, verranno comunicati in via preventiva al dirigente responsabile della struttura di appartenenza ai sensi dell'art. 10, comma 6 del contratto citato. Per consentire all'Amministrazione di poter effettuare le comunicazioni previste da leggi e contratti, le OO.SS. confermeranno l'effettivo utilizzo dei permessi e la loro durata, pur rimanendo fermo il principio secondo il quale la verifica dell'utilizzo medesimo rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza.
3. I permessi previsti dal D.Lgs. 626/94 sono considerati aggiuntivi al monte ore di spettanza delle RSU e delle OO.SS. territoriali e sono stabiliti secondo quanto previsto dall'accordo aziendale vigente che diventa parte integrante del presente protocollo.
4. I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile di servizio il quale trasmetterà all'ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.

Art. 10 bis

Contributi sindacali

- 1- I sindacati hanno diritto di svolgere attività di sviluppo associativo e raccogliere contributi per le loro organizzazioni all'interno dell'Ente, senza pregiudizio per il normale svolgimento delle attività aziendali e nel rispetto delle norme contrattuali.
- 2- I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio relativo al pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'Amministrazione dall'interessato o dall'organizzazione sindacale.
- 3- Le trattenute operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni, in base alle deleghe ricevute devono essere versate alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità definite nella delega.
- 4- L'Amministrazione è tenuta alla segretezza in base alle disposizioni di legge relative alla privacy.

Art. 11

Assemblee sindacali

1. Ad integrazione dei diritti riconosciuti dal CCNL sulle Assemblee Sindacali, quantificate in 12 ore annue individuali in orario di lavoro, le parti concordano che, per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea del personale sia convocata dalle OO.SS. al di fuori dell'orario di servizio, la partecipazione del lavoratore a tali assemblee verrà calcolata nel monte ore e recuperata nella misura di dodici ore annue, così come previsto dalla disciplina contrattuale.
Vengono riconfermati gli accordi esistenti sugli spostamenti del personale che diventano parte integrante del presente protocollo.

Le assemblee sono convocate fuori dell'orario di lavoro al solo fine di garantire la massima partecipazione dei dipendenti senza che ciò comprometta la qualità del servizio erogato all'utenza esterna.

2. Si ritiene importante attivare un accordo per garantire la partecipazione democratica di tutte le componenti sindacali presenti nel R.S.U.

**DETERMINAZIONE DEL FONDO PREVISTO DALL'ART. 15 DEL C.C.N.L.
VIGENTE.**

Le parti stabiliscono che il **Fondo 2000 è pari a £ 3.805.499.318.¹**

Il Fondo 2000 risulta così distribuito:

Fondo 2000	3.805.499.318
Indennità (turno, rischio, reperibilità, disagio)	- 323.000.000
Indennità di posizione (ex 5, 6, 7, 8)	- 200.000.000
LED pagati	- 344.819.483
Indennità ex 8a q.f. pagate	- 117.569.457
Progetti finalizzati	- 200.000.000
Produttività collettiva	- 1.850.000.000
Totale a disposizione per progressioni orizzontali e posizioni organizzative	770.110.378
Progressione orizzontale - <u>Prima fase transitoria</u>- Selezione-Decorrenza 1.1.2000(dipendenti senza LED, con 3 anni di anzianità nella qualifica funzionale)	247.000.000

¹ La cifra stabilita per il Fondo 2000 verrà aumentata dell'importo necessario alla progressione orizzontale dei dipendenti degli uffici del lavoro con risorse trasferite dallo Stato

Progressione orizzontale - <u>Seconda fase transitoria</u> - Selezione-Decorrenza 1.7.2000 (dipendenti con 3 anni di anzianità nella categoria per le Cat. A, B, C e D)	367.871.000
Posizioni organizzative	155.239.378

A consuntivo, se si verificheranno delle necessità di finanziamento maggiore rispetto al previsto per alcune delle voci del Fondo, si utilizzeranno gli eventuali risparmi; in caso contrario i risparmi verranno portati in aggiunta al Fondo 2001, intendendo per Fondo 2001 l'ammontare delle risorse necessarie per finanziare a regime annuo la progressione orizzontale e le posizioni organizzative attivate nel corso del 2000.

- Rispetto alla quota del Fondo per le **indennità** le parti concordano sulla necessità di aggiornare l'importo delle indennità stesse, elevando il relativo Fondo a **£ 323.000.000**. Le parti si danno atto che la puntuale determinazione delle indennità sarà oggetto di specifico accordo che terrà conto di quanto sarà previsto dal C.C.N.L. integrativo del contratto vigente siglato il 5.7.2000.
- Relativamente ai **progetti finalizzati** le parti concordano il finanziamento con le risorse del Fondo per il solo anno 2000.

Le parti si danno atto che i progetti peraltro già presentati ed approvati presentano una maggior qualificazione rispetto agli anni precedenti. Si concorda di destinare al loro finanziamento una quota pari a **£ 200.000.000**.

- Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività verrà anche **integrato a consuntivo**, ogni anno, sulla base della rilevazione delle entrate risultanti dalle prestazioni dei dipendenti rese con riferimento alle attività previste **dall'art. 43 della Legge n. 449/1997.**

Parte di tali entrate verranno ridistribuite fra i medesimi dipendenti impegnati in quelle prestazioni, con le modalità previste da uno specifico accordo sindacale.

- Riguardo alla quota del Fondo destinata **all'indennità per particolari posizioni di responsabilità e lavoro** le parti concordano un aumento di 30 milioni rispetto al 1999, portando così le risorse a **£ 200.000.000**. Le parti danno atto del miglioramento del sistema di valutazione in corso. Si concorda, inoltre, di mantenere fermi gli accordi precedenti integrati con la definizione dell'indennità per i lavoratori in posizione Cat. B e C.

**UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE**

Salario aziendale e miglioramento dei servizi

I criteri di gestione del salario accessorio e degli incentivi di produttività sperimentati con il precedente accordo aziendale hanno assunto come priorità condivise il perseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggiore coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.

In particolare si ribadisce come irreversibile l'opzione già effettuata, nel modo di operare di tutte le Strutture dell'Ente, di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati, cercando sempre più di collegare la produttività collettiva ai P.E.G. dell'Ente, a cui agganciare l'erogazione degli incentivi di gruppo.

a) Piani di lavoro, conferenze di organizzazione e sistemi di valutazione dei risultati collettivi e individuali.

Tutte le Strutture dell'Ente concorrono alla fruizione del salario aziendale e degli incentivi ed adottano, all'inizio di ogni anno, anche avvalendosi di contributi e di proposte avanzate dai collaboratori, un Piano di lavoro predisposto dal Responsabile della Struttura, a seguito della negoziazione delle risorse necessarie alla sua attuazione. Negoziazione effettuata in sede di predisposizione del bilancio di previsione annuale.

Tale Piano di lavoro elenca tutti i principali obiettivi gestionali, le competenze ed i servizi da erogare da parte della Struttura, e ne propone le modalità attuative. Viene presentato e verificato con tutto il personale della Struttura in apposite Conferenze di Organizzazione da tenersi, in orario di lavoro, all'inizio di ogni anno. L'Amministrazione si impegna a migliorare l'attuale sistema di Conferenze (di fatto assemblee di tutto il personale delle strutture) per permettere un reale approfondimento, conoscenza e condivisione, degli obiettivi su cui il

singolo lavoratore è chiamato ad impegnarsi. Le parti ritengono necessaria una maggiore ramificazione delle riunioni(per uffici, per programmi, per squadre...), coinvolgendo nel sistema i Responsabili intermedi, al fine di diffondere sempre di più la cultura della organizzazione e della partecipazione.

Le Conferenze di Organizzazione e le riunioni delle singole unità organizzative, si concludono con la redazione di un apposito verbale a cui si allegano:

* Il Piano di lavoro adottato dalla Struttura (con annotate eventuali contestazioni emerse sugli obiettivi, le modalità operative e quant'altro previsto nel Piano)

* Le modalità ed i tempi indicati per la verifica del raggiungimento degli obiettivi collettivi della Struttura.

* I criteri individuati per la valutazione dell'apporto individuale. Questi devono corrispondere ad elementi concreti, ponderabili e coerenti con gli obiettivi cui il singolo lavoratore è chiamato a collaborare.

b) Verifiche intermedie.

Vanno previsti, in corso d'anno, preferibilmente in corrispondenza delle fasi di monitoraggio, momenti di verifica, con i lavoratori, del piano di lavoro per adeguarlo alle eventuali variazioni che nel frattempo si siano rese necessarie.

Ogni singolo lavoratore deve essere messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non piena e quindi di potere così adeguare il proprio lavoro all'obiettivo.

c) Verifica dei risultati e valutazione dell'apporto individuale.

A consuntivo vanno previste apposite sedi di verifica (Conferenze di verifica) nelle quali i Responsabili delle Strutture provvedono a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi collettivi raggiunti (ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento). In tali Conferenze di verifica sarà redatto apposito verbale conclusivo con i risultati delle verifiche ed eventuali contestazioni emerse in ordine alle stesse.

d) Trasparenza organizzativa, trasparenza delle verifiche e della valutazione. Contenzioso.

Copie dei verbali delle conferenze di organizzazione e di verifica saranno messi a disposizione di tutto il personale dell'Ente e delle R.S.U./OO.SS. presso l'Ufficio preposto agli adempimenti in materia di Relazioni Sindacali (Ufficio Personale). Eventuale contenzioso sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi e/o individuali, come anche sulla corretta applicazione del presente accordo, sarà oggetto di confronto tra le parti firmatarie dell'accordo stesso.

Il contenzioso dovrà essere aperto dal dipendente interessato entro 15 giorni dal ricevimento dell'informazione che lo riguarda.

Il sostanziale rispetto delle procedure sopra individuate costituisce vincolo per l'attivazione di qualunque tipo di valutazione. In assenza, la relativa quota di salario accessorio sarà erogata per intero.

Produttività collettiva

Riguardo alla quota del Fondo destinata alla **produttività collettiva**, le parti concordano sulla necessità di incrementare sensibilmente la quota individuale media di produttività collettiva. Ciò a ragione di una sempre più precisa valutazione delle prestazioni individuali e di gruppo, ambito sul quale le parti prendono atto del positivo lavoro svolto negli ultimi anni nell'Amministrazione.

La produttività sarà riconosciuta, sulla base dei sistemi di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

CATEGORIE	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	APPORTO INDIVIDUALE
CAT. A e B	80%	20%
CAT. C	70%	30%
CAT. D	50%	50%

L'assenza incide decurtando dalla quota relativa al raggiungimento degli obiettivi una quota proporzionale ai giorni di effettiva mancata presenza, escludendo dalle assenze i periodi di astensione obbligatoria per maternità, gli infortuni sul lavoro, gli scioperi ed i permessi sindacali, i recuperi compensativi, permessi per L. 104, assenze dovute per legge, donazioni del sangue e del midollo osseo, ed altre assenze di carattere solidaristico ed eventuali malattie gravi con carattere terminale.

I lavoratori che non partecipano adeguatamente al processo produttivo ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza potranno essere penalizzati nella ripartizione della quota di produttività collettiva legata al raggiungimento degli stessi. Ciò potrà avvenire previa informazione al lavoratore interessato durante le verifiche intermedie del processo lavorativo.

Il dirigente accerterà che sussista la condizione di un disinteresse del dipendente a fornire il proprio apporto al raggiungimento degli obiettivi.

In questo caso il lavoratore potrà essere penalizzato con la decurtazione anche dell'intera quota spettante del salario di produttività, previa attivazione delle dovute azioni di tutela sindacale.

Il dirigente potrà, altresì, accertare invece la carenza di formazione e aggiornamento professionale per assolvere i compiti assegnati.

In questo caso verranno attivati gli idonei strumenti di formazione ed aggiornamento.

In caso di accertamento di mancato apporto dovuto ad handicap personale (psichico o fisico) di carattere momentaneo o permanente si dovranno adottare tutti gli strumenti per tutelare chi, pur impegnandosi totalmente, non riesce ad apportare un completo contributo.

Le quote di produttività non percepite dal singolo lavoratore sull'apporto individuale o sul raggiungimento degli obiettivi vengono ridistribuite all'interno della stessa unità organizzativa.

Le quote di produttività collegate agli obiettivi non assegnate alla struttura per il mancato totale raggiungimento degli stessi verranno ridistribuite ai servizi/settori in modo proporzionale agli obiettivi raggiunti

Le parti prendono atto che per il 2000, in applicazione del contratto precedente, i criteri di valutazione dell'apporto individuale saranno quelli definiti nelle conferenze di organizzazione già svolte. Per il 2001 le parti concordano sui seguenti criteri di base:

- rispetto dei tempi e delle scadenze concordate
- disponibilità e capacità di partecipare attivamente al lavoro di gruppo con i colleghi del proprio o di altri settori
- capacità di affrontare in modo autonomo e propositivo le difficoltà incontrate nello svolgimento della propria attività
- capacità di interagire con l'utenza e con altri uffici.

Inoltre, per la categoria D:

- pianificazione e organizzazione del lavoro
- delega e controllo
- presa di decisioni, assunzioni di responsabilità, gestione delle risorse umane.

Tali criteri saranno integrati da ulteriori proposte che l'Amministrazione si riserva di avanzare in sede di concertazione.

Attività di innovazione e riorganizzazione.

A regime, per attivare percorsi di cambiamento organizzativo e di forte innovazione dell'Ente, derivanti anche dalle esigenze di far fronte a carichi di lavoro superiori dovuti al rispetto di scadenze non programmabili, e finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi e ad economie di gestione, saranno destinate risorse a specifici progetti, concordati

preventivamente tra le parti, con integrazione del Fondo 2001 ai sensi dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. vigente.

Questi progetti dovranno essere svolti all'interno dell'orario di lavoro con l'eventuale utilizzo della banca delle ore e dovranno essere oggetto di apposita intesa tra le parti.

Per ogni intervento riferito a queste attività le parti stipuleranno un apposito accordo, definendo tutti i termini dell'intervento (obiettivi, tempi, formazione, lavoratori coinvolti, risorse economiche, incentivazione).

Progressione economica orizzontale

Riguardo la progressione orizzontale le parti concordano di attuare nel 2000 un regime transitorio, considerando che i passaggi relativi al personale trasferito alla Provincia dal Ministero del Lavoro (pari a 72 unità) verranno finanziati a parte con il trasferimento di risorse dallo Stato.

Regime transitorio

- Prima fase

In una prima fase saranno considerati i dipendenti, tra coloro che non avevano conseguito il LED, che **alla data del 1° gennaio 2000** risultano avere maturato 3 anni di anzianità nella ex qualifica funzionale di appartenenza. Il passaggio avrà decorrenza dal 1°.1.2000.

-Seconda fase

In una seconda fase saranno considerati tutti i dipendenti che **all' 1°.7.2000** abbiano maturato nella categoria di appartenenza 3 anni di anzianità per le Cat. A, B, C e D. Il passaggio avrà decorrenza dall' 1°.7.2000.

Le parti convengono su tale ipotesi a fronte di una valutazione effettuata sulla base di criteri concordati, come risultanti dal sistema di valutazione allegato (All. A), validi sia per la Ia fase che per la IIa fase del regime transitorio. Le parti si danno atto che il criterio di accrescimento professionale e cambiamento ha carattere sperimentale e fortemente innovativo, ed è elemento

fondamentale per il pieno apprezzamento e valorizzazione della professionalità. In relazione a ciò si impegnano a rivedersi, una volta effettuate le valutazioni, anche al fine di apportare gli eventuali correttivi prima della definitiva applicazione del sistema di valutazione.

Effettueranno il passaggio coloro che avranno ottenuto o superato il livello di professionalità concordato e misurabile.

E' prevista la possibilità per il dipendente valutato di presentare controdeduzioni al proprio dirigente e, per conoscenza, al Direttore del Personale, al Direttore Operativo ed alle RSU, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta della valutazione che lo riguarda.

Entro il 2001 chi risulta non aver partecipato alle selezioni del regime transitorio, qualora abbia maturato almeno 3 anni di anzianità nella categoria di appartenenza, verrà sottoposto a valutazione.

Tutti coloro che risultano aver effettuato almeno un passaggio al termine del biennio 2000-2001, verranno valutati non prima che sia decorso un periodo minimo di tre anni, salvo specifici processi dovuti a particolari acquisizioni di professionalità.

Orario di lavoro

Le parti si impegnano ad individuare entro il 31.10.2000 le figure professionali a cui dovrà essere applicata la riduzione dell'orario di lavoro.

Tale nuova organizzazione del lavoro che ne scaturirà non dovrà in alcun caso comportare maggiori oneri, secondo quanto previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 1°/4.1999.

Formazione

Le parti si danno atto che l'Amministrazione ha tempestivamente predisposto un piano della formazione procedendo ad una analisi dei relativi fabbisogni a fine 1998 e che tale analisi è in procinto di essere aggiornata.

Tale attività, unitamente al rinnovato impegno dell'Amministrazione di destinare almeno l'1% della spesa complessiva del personale alla formazione, costituisce un elemento essenziale per poter disegnare percorsi formativi e di aggiornamento coerenti con lo sviluppo organizzativo dell'Ente, che possano al tempo stesso consentire un adeguato sviluppo delle capacità professionali dei collaboratori.

Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro

Le parti danno atto che l'Amministrazione ha già provveduto a dare piena e completa attuazione a quanto richiesto in piattaforma in materia di sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro.

L'Amministrazione si impegna per il futuro a mantenere il medesimo livello di eccellenza nel puntuale rispetto della normativa in materia.

L'Amministrazione si impegna con la necessaria collaborazione delle RSU a mettere a disposizione gli strumenti necessari per procedere al rinnovo degli RLS, fissando preliminarmente con le OO.SS. un regolamento, alla luce della nuova normativa vigente.

Buono mensa

Le parti concordano di rivalutare il buono mensa portandolo ad un valore di € 16.000 a decorrere dal 1°1.2001. Entro il 31.10.2000 si impegnano, comunque, a ritrovarsi per disciplinare le modalità di riconoscimento del diritto al buono mensa.

Bologna,

Per l'Amministrazione Provinciale di Bologna:	Per i sindacati:
Nello Adelmi Ass. alle Relazioni Sindacali	CGIL FP
Claudio Damilano Direttore Operativo	CISL FPS
Giancarlo De Maria Dirigente Settore Personale	Di.C.C.A.P.
Marina Orsi Dirigente Serv. Tratt. Economico	RSU

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L' applicazione delle code contrattuali di cui all' accordo integrativo siglato il 05.07.2000 darà luogo ad una verifica tra le parti tendente ad adeguare eventualmente il presente contratto decentrato e le risorse ivi indicate in applicazione delle norme previste dalle code medesime.

Per l'Amministrazione Provinciale di Bologna:	Per i sindacati:
Nello Adelmi Ass. alle Relazioni Sindacali	CGIL FP
Claudio Damilano Direttore Operativo	CISL FPS
Giancarlo De Maria Dirigente Settore Personale	Di.C.C.A.P.
Marina Orsi Dirigente Serv. Tratt. Economico	RSU

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno, inoltre, atto che in materia di progressione verticale, sistema di mobilità interna ed istituzione dell'area delle posizioni organizzative è in corso la concertazione, come previsto dall'Accordo sul nuovo ordinamento professionale e dal C.C.N.L. vigenti, con l'impegno di raggiungere un risultato il più possibile condiviso.

Per l'Amministrazione Provinciale di Bologna:	Per i sindacati:
Nello Adelmi Ass. alle Relazioni Sindacali	CGIL FP
Claudio Damilano Direttore Operativo	CISL FPS
Giancarlo De Maria Dirigente Settore Personale	Di.C.C.A.P.
Marina Orsi Dirigente Serv. Tratt. Economico	RSU

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che a seguito del trasferimento avvenuto nel novembre 1999 del personale degli uffici del lavoro dal Ministero del Lavoro alla Provincia di Bologna, in merito alla progressione orizzontale si stabilisce che i criteri di valutazione concordati del contributo individuale e del raggiungimento degli obiettivi faranno riferimento, rispettivamente, al valore medio della valutazione dell'apporto individuale del Settore di appartenenza, ed al valore medio del grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore medesimo, degli ultimi due anni.

Lo stesso criterio verrà adottato per i dipendenti giunti in mobilità dall'esterno, in tutti i casi in cui non sia possibile reperire i dati relativi alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto individuale negli Enti di provenienza.

Riguardo, invece, gli agenti di Polizia Provinciale di ex 5a q.f. con integrazione tabellare, risultati reinquadrati dal C.C.N.L. 1°4.1999 alla ex 6a q.f. dal 1°1.1998, le parti stabiliscono di considerare ai fini della progressione orizzontale l'anzianità maturata nella ex 5a q.f...

Per l'Amministrazione Provinciale di Bologna:	Per i sindacati:
Nello Adelmi Ass. alle Relazioni Sindacali	CGIL FP
Claudio Damilano	CISL FPS

Direttore Operativo Giancarlo De Maria Dirigente Settore Personale Marina Orsi Dirigente Serv. Tratt. Economico	Di.C.C.A.P. RSU
---	------------------------

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DA APPLICARE A PARTIRE DAL REGIME TRANSITORIO ANNO 2000, PERIODICAMENTE ADEGUABILE PER RENDERLO APPLICABILE ANCHE A REGIME.

Si propone un sistema di valutazione della professionalità acquisita fondato su criteri validi per tutte le categorie e profili professionali, con peso diversificato, applicabili sia alla Ia che alla IIa fase del regime transitorio per l'anno 2000, tendenzialmente validi anche per il sistema a regime, adeguandoli periodicamente.

CRITERI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE
1. CONTRIBUTO INDIVIDUALE 2. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 3. CURRICULUM² 4. ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E CAMBIAMENTO 5. FORMAZIONE	1. contributo individuale rapportato alla valutazione ottenuta ai fini dell'erogazione del salario accessorio all'interno del servizio per gli ultimi due anni; 2. raggiungimento obiettivi del servizio in misura pari o superiore al valore medio dell'Ente negli ultimi due anni; 3. valutazione conoscenze ed esperienze utili per un corretto svolgimento del ruolo, nonchè delle attività di carattere

² Il curriculum tiene in considerazione tutte le esperienze e la formazione effettuate prima di entrare in servizio nell'Ente.

<p>6. ANZIANITA' DI LAVORO</p>	<p><i>straordinario svolte per conto dell'amministrazione</i></p> <p>4. <i>variazioni di attività significativamente qualificanti relativamente al cambiamento e accrescimento professionale, anche attraverso mobilità su funzioni o uffici;</i></p> <p>5. <i>professionalità acquisita tramite corsi di formazione e/o autoformazione;</i></p> <p>6. <i>servizio complessivo nell'Ente e nel comparto.</i></p>
---------------------------------------	--

Tali criteri, per effetto della diversità delle professionalità rinvenibili ed acquisibili in ogni categoria, devono essere pesati diversamente in considerazione delle peculiarità e specificità dell'Ente.

- Progressione orizzontale nell'ambito della Categoria A e BI.

CRITERI	Punti	CONTENUTO
CONTRIBUTO INDIVIDUALE	da 0 a 10	<i>contributo individuale rapportato alla valutazione ottenuta ai fini dell'erogazione del salario accessorio all'interno del servizio per gli ultimi due anni</i>
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	da 0 a 10	<i>raggiungimento obiettivi del servizio in misura pari o superiore al valore medio dell'Ente negli ultimi due anni.</i>
CURRICULUM³	da 0 a 5	<i>valutazione conoscenze ed esperienze utili per un corretto svolgimento del ruolo nonchè delle attività di carattere straordinario svolte per conto dell'amministrazione</i>
ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E CAMBIAMENTO	da 0 a 15	<i>variazioni di attività significativamente qualificanti relativamente al cambiamento e accrescimento professionale, anche attraverso mobilità su funzioni o uffici</i>
FORMAZIONE	0 - 2,5 - 5 - 7,5 - 10	<i>Professionalità acquisita tramite corsi di formazione e/o autoformazione.</i>
ANZIANITA' DI LAVORO		<i>servizio complessivo nell'Ente e nel comparto, con un valore per anno di anzianità pari a 1,5.</i>

Ipotesi su punteggio

- Punteggio minimo per il passaggio all' 1.1.2000 25
- Punteggio minimo per il passaggio all' 1.7.2000 32

³ Vedi nota n. 1

- Progressione orizzontale nell'ambito della Categoria B3 e C.

CRITERI	Punti	CONTENUTO
CONTRIBUTO INDIVIDUALE	da 0 a 10	<i>contributo individuale rapportato alla valutazione ottenuta ai fini dell'erogazione del salario accessorio all'interno del servizio per gli ultimi due anni</i>
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	da 0 a 10	<i>Raggiungimento obiettivi del servizio in misura pari o superiore al valore medio dell'Ente negli ultimi due anni.</i>
CURRICULUM⁴	da 0 a 10	<i>valutazione conoscenze ed esperienze utili per un corretto svolgimento del ruolo nonché delle attività di carattere straordinario svolte per conto dell'amministrazione</i>
ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E CAMBIAMENTO	da 0 a 20	<i>variazioni di attività significativamente qualificanti relativamente al cambiamento e accrescimento professionale, anche attraverso mobilità su funzioni o uffici</i>
FORMAZIONE	0 - 2,5 - 5 - 7,5 - 10	<i>Professionalità acquisita tramite corsi di formazione e/o autoformazione.</i>
ANZIANITA' DI LAVORO		Il punteggio sarà moltiplicato per un coefficiente individuato nel modo seguente: anz. da 3 anni fino a 8 anni= 1,2 anz. fino a 15 anni= 1,3 anz. fino a 20 anni= 1,4 anz. oltre i 20 anni= 1,5

Ipotesi su punteggio

- Punteggio minimo per il passaggio all'1.1.2000 30

Punteggio minimo per il passaggio all'1.7.2000 40

- Progressione orizzontale nell'ambito della Categoria D.

CRITERI	Punti	CONTENUTO
CONTRIBUTO INDIVIDUALE	da 0 a 10	<i>contributo individuale rapportato alla valutazione ottenuta ai fini dell'erogazione del salario accessorio all'interno del servizio per gli ultimi due anni</i>
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	da 0 a 10	<i>Raggiungimento obiettivi del servizio in misura pari o superiore al valore medio dell'Ente negli ultimi due anni.</i>
CURRICULUM ⁵	da 0 a 10	<i>valutazione conoscenze ed esperienze utili per un corretto svolgimento del ruolo nonchè delle attività di carattere straordinario svolte per conto dell'amministrazione</i>
ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE E CAMBIAMENTO	da 0 a 15	<i>variazioni di attività significativamente qualificanti relativamente al cambiamento e accrescimento professionale, anche attraverso mobilità su funzioni o uffici</i>
FORMAZIONE	0 - 2,5 - 5 - 7,5 - 10 - 12,5 - 15	<i>Professionalità acquisita tramite corsi di formazione e/o autoformazione.</i>
ANZIANITA' DI LAVORO		Il punteggio sarà moltiplicato per un coefficiente individuato nel modo seguente: anz. da 3 anni fino a 8 anni= 1,1 anz. fino a 15 anni= 1,2 anz. fino a 20 anni= 1,3 anz. oltre i 20 anni= 1,4

Ipotesi su punteggio

- Punteggio minimo per il passaggio all'1.1.2000 35
- Punteggio minimo per il passaggio all'1.7.2000 50

⁴ Vedi nota n. 1

⁵ Vedi nota n. 1

55 per i passaggi da D4 a D5