

**COMUNITÀ MONTANA  
ALTO E MEDIO METAURO**

Via Manzoni, 25 - 61049 - URBANIA (PS) Tel : 0722 - 31 30 02 Fax: 31 97 83  
URL: <http://www.cm-urbania.ps.it> e-mail: [cm.urbania@provincia.ps.it](mailto:cm.urbania@provincia.ps.it)  
PEC: [cm.altoemediometauro@emarche.it](mailto:cm.altoemediometauro@emarche.it)

**Verbale di Concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'area Dirigenza  
del 23/12/1999**

Il giorno 19 (dieciannove) del mese di settembre dell'anno 2011, in Urbania (PU), presso la sede della Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro sita in via A. Manzoni, 25, si sono riuniti:

il Dr. Serafini Alceo - Presidente Protempore della Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro;

il Dr. Massi Elvio - Segretario Generale, Dirigente della Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro.

**Le parti suddette:**

- Visto l'art. 8 del CCNL dell' Area Dirigenza stipulato in data 23/12/1999 rubricato "concertazione";
- Visti i CCNL del Personale Dirigente del Comparto Regioni Autonomie Locali stipulati in data 22/02/2010 e 03/08/2010;
- Vista la deliberazione di Giunta n. 83 del 27/06/2011, esecutiva ai sensi di legge con la quale sono stati approvati:
  - a. L'allegato documento che costituisce direttiva circa le clausole fondamentali del verbale di concertazione per il personale dirigenziale dando atto che una volta approvato andrà a sostituire tutte le altre disposizioni precedentemente assunte in merito (Allegato "A");
  - b. La allegata tabella per la costituzione del fondo anno 2011 (Allegato "B");

dando mandato al Presidente di attivare le procedure di concertazione previste dal CCNL nonché alla verifica della compatibilità dei costi da parte dell'organo di revisione;

autorizzando il Presidente, al termine della procedura, alla firma definitiva del verbale di concertazione che a questo punto sarà pienamente operativo.

- Visto che la stessa deliberazione di Giunta n. 83/2011 è stato altresì stabilito:
  - di costituire l'apposito fondo della retribuzione di posizione e di risultato del Dirigente con decorrenza dal prossimo 01 luglio 2011, secondo i conteggi riportati nell'allegata tabella "B";
  - che nell'ambito del fondo costituito con le modalità di cui sopra, la retribuzione di posizione e di risultato al Dirigente - Segretario Generale viene attribuita dal 01 luglio 2011 con i seguenti importi finali, tenendo conto dei parametri riportati nell'allegato accordo:

€ 32.489,54 per la posizione (pari all'85% del fondo complessivo)

€ 5.733,45 per il risultato (pari al 15% del fondo complessivo)

**PRESIDENTE**

Dr. Alceo Serafini



Il Segretario Generale  
(Dr. Elvio Massi)

- Vista la Relazione Tecnico-Finanziaria per l'Accordo Decentrato 2011 Area Dirigenza in data 13/07/2011, sottoscritta dal Resp.le del Servizio Personale e dal Direttore dell'Area Finanziaria da cui risulta che:

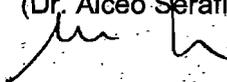
- A seguito degli effetti determinati dalla citata deliberazione di Giunta Comunitaria n. 83/2011, viene evidenziato il seguente prospetto comparativo:

<u>Fino al 30 giugno 2011</u>		<u>dal 01 luglio 2011</u>	
Retrib. Posizione	euro 38.500,45	Retrib. Posizione	euro 32.489,54
Retrib. Risultato	euro 7.129,01	Retrib. Risultato	euro 5.733,45

- Per l'anno 2011 determina per l'Ente un risparmio complessivo di euro 3.703,23 oltre agli oneri riflessi, al netto di eventuali incrementi contrattuali;
  - Per l'anno 2012 e seguenti determina per l'Ente un risparmio annuo di euro 7.406,47 oltre agli oneri riflessi, al netto di eventuali incrementi contrattuali.
- Vista la nota prot. 4163 in data 19/07/2011 con la quale è stato richiesto il prescritto parere del Revisore dei Conti dell'Ente sull'ipotesi del verbale di concertazione Area Dirigenza e costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 2011;
- Visto il parere favorevole espresso in data 02/08/2011 (nota prot. 4467/2.13.1) del Revisore dei Conti Dr. Angelo Brincivalli sulla documentazione suddetta.

Al termine dell'incontro le parti suddette sottoscrivono il seguente verbale di concertazione Area Dirigenza per l'Anno 2011 (Allegato A) e la seguente scheda per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con decorrenza 01 luglio 2011 (Allegato B), nei testi già approvati con la deliberazione di Giunta n. 83/2011 sopracitata, demandando al responsabile dell'Ufficio Personale di provvedere agli adempimenti di competenza.

Il Presidente  
(Dr. Alceo Serafini)



Il Dirigente  
(Dr. Elvia Massi)



**COMUNITA' MONTANA DELL'ALTO E MEDIO METAURO - URBANIA**  
**Provincia di Pesaro e Urbino**

\*\*\*\*\*

**VERBALE DI CONCERTAZIONE AREA DIRIGENZA**

**Premessa**

Le disposizioni del presente documento si applicano al Dirigente assunto a tempo indeterminato della Comunità Montana Alto e Medio Metauro, dando atto che risulta in servizio una sola figura dirigenziale nella persona del Segretario generale Dr. Massi Elvio.

Il presente documento è finalizzato a:

-valorizzare la centralità e la specifica rilevanza del ruolo dirigenziale e le responsabilità organizzativa nei processi di cambiamento e/o riorganizzazione che negli anni ha interessato la Comunità montana a seguito delle modifiche legislative intervenute, che ne hanno sostanzialmente modificato ruolo e funzioni;

-riconoscere la particolare specializzazione del Dirigente – Segretario, che per legge si vede attribuite tutte le funzioni di cui all'attuale art. 107 TUEL, oltre ad alcune funzioni (rogito dei contratti ed assistenza agli organi) proprie del Segretario comunale (art. 8 L. n. 93/81) nonché tutte quelle previste dall'art.45 dello statuto della comunità montana.

Si riconosce che questa Comunità Montana pur facendo registrare, rispetto gli anni precedenti una ulteriore significativa crescita in termini quantitativi e qualitativi dei servizi erogati, ha avviato un ampio processo di riorganizzazione interna che, da un parte, ha visto una sensibile diminuzione del personale a seguito del trasferimento del ramo d'azienda (discarica comprensoriale) e, dall'altra, l'attivazione di nuovi servizi di tipo territoriale ed associati gestiti con l'ausilio di personale dipendente dei Comuni interessati. Ciò ha determinato anche per il Dirigente una rimodulazione di compiti e funzioni.

**Articolo 1**

**Vigenza del contratto e procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente atto ha validità fino alla stipulazione del successivo verbale di concertazione o documento equivalente.

**Articolo 2**

**Modifiche od integrazioni**

Eventuali modifiche od integrazioni al presente atto, per gli anni successivi, sono possibili qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti od alcuni specifici punti del presente atto.

**Articolo 3**

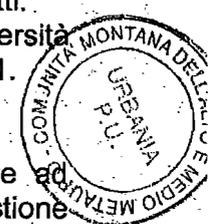
**Soggetti e Relazioni sindacali**

I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono quelli previsti dall'art.10 del vigente CCNL. Le parti convengono sulla necessità di dare piena attuazione al sistema di relazioni sindacali previsto per la contrattazione collettiva integrata a livello di ente. Le parti convengono sul valore strategico delle relazioni sindacali, quindi si impegnano a gestirle ispirandosi a principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti. L'attivazione di un adeguato sistema di relazioni sindacali, nel rispetto della diversità dei ruoli, deve consentire la realizzazione degli obiettivi di cui al D. Lgs. n.165/2001. Pertanto, ad integrazione di quanto previsto nel Titolo I del C.C.N.L., le parti concordano le seguenti linee guida:

a. la Comunità Montana fornirà preventivamente tutte le informazioni relative ad interventi o atti riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi, la gestione

IL SEGRETARIO GENERALE  
 (Dr. Elvio Massi)

IL PRESIDENTE  
 Dott. Alceo Serafini



e valorizzazione delle risorse umane, la trasformazione di attività o servizi in gestione diretta;

b. ogni anno, in occasione della predisposizione del bilancio di previsione, sarà promossa una riunione con le OO.SS., per esaminare la programmazione delle attività dell'Ente, con particolare riguardo ai riflessi sulla organizzazione dei servizi, l'analisi delle risorse umane e le risorse previste per il Dirigente; tale riunione si svolgerà almeno 10 giorni prima dell'esame definitivo del bilancio di previsione da parte della Giunta;

c. la contrattazione e la concertazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate ai sensi dell'art. 11 del precedente CCNL lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;

d. le materie oggetto di informazione, consultazione e concertazione sono trattate in appositi incontri; la delegazione di parte pubblica predisponde i verbali di concertazione da cui risultino le posizioni delle parti; tali testi devono essere sottoscritti dalle parti.

#### **Articolo 4**

##### **Informazione e Clausole di raffreddamento.**

La Comunità Montana deve informare preventivamente e, comunque, almeno 5 giorni prima della presentazione all'organo competente per l'adozione dell'atto, le OO.SS. per l'area della dirigenza su tutti gli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni del Dirigente. Valgono le clausole di raffreddamento prescritte dall'art.12 del precedente CCNL.

#### **Articolo 5**

##### **Formazione**

Salvo diversa disposizione di legge, la Comunità Montana iscrive annualmente nel proprio bilancio, compatibilmente con le risorse disponibili, una somma per la formazione dei Dirigenti non inferiore all' 1% della spesa complessivamente prevista per il personale dirigenziale, fermo restando il vincolo al riutilizzo, nell'esercizio successivo, per le medesime finalità di eventuali economie che costituiscono pertanto risorse aggiuntive rispetto a quelle annualmente stanziare.

#### **Articolo 6**

##### **Pari opportunità**

Nei rapporti con la Dirigenza la Comunità Montana indirizza il proprio operato a:

- superare le modalità organizzative che si presentino pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- garantire una effettiva tutela della maternità e della paternità, al fine di prevenire discriminazioni nella progressione di carriera;
- favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e di lavoro.

#### **Articolo 7**

##### **Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

Il Dirigente propone alla Comunità Montana una pianificazione degli interventi necessari a normalizzare gli ambienti di lavoro sotto il profilo organizzativo, igienico-sanitario coerente con la vigente normativa, con particolare riferimento alla sicurezza e prevenzione.

La Comunità Montana, definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano generale degli interventi, stabilendo le priorità; il periodo di riferimento in relazione al bilancio pluriennale dell'Ente; che contiene il corrispondente piano di finanziamento.

Una volta l'anno, nel mese di gennaio dell'anno successivo, la C.M. fornisce alle OO.SS. informativa sull'effettiva attuazione del piano, motivandone eventuali scostamenti.

#### **Articolo 8**

##### **Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo di cui all'art. 16 del vigente CC.N.L. del 22/02/2010 è determinato utilizzando tutte le possibilità individuate ai diversi commi, a condizione che la C.M. non rientri nel novero degli Enti Locali strutturalmente deficitari a norma di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dr. Enrico Grossi)

IL PRESIDENTE  
Dott. Alceo Seratini



L'applicazione del comma 3 dell'art. 26 del precedente CCNL del 23/12/99 avviene ogni volta che si renda necessario prevedere l'istituzione di nuove funzioni e servizi, anche in conseguenza dell'effettivo trasferimento di funzioni da altri Enti, o si provveda a delle revisioni organizzative.

#### **Articolo 9**

##### **Retribuzione di posizione**

La determinazione della misura massima e minima della retribuzione di posizione varia nell'ambito dei limiti minimi e massimi stabiliti dal contratto nazionale.

L'entità della retribuzione di posizione è determinata sulla base di parametri, di cui al successivo articolo, che consente di misurare l'indice di responsabilità, la complessità organizzativa, il livello di innovazione, il valore strategico.

#### **Articolo 10**

##### **Criteri per la valutazione della retribuzione di posizione**

Per la graduazione della retribuzione di posizione la Giunta individua con proprio atto specifici criteri di valutazione che tengano conto dei seguenti parametri:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| 1) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA            | fino a punti 20 |
| 2) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA              | fino a punti 10 |
| 3) RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNA      | fino a punti 35 |
| 4) RESPONSABILITA' GESTIONALE ESTERNA      | fino a punti 30 |
| 5) ATTIVITA' DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO | fino a punti 5  |

#### **Articolo 11**

##### **Modalità di utilizzo del fondo per retribuzione di risultato**

La quota del fondo di cui all'art. 26 del precedente C.C.N.L. del 23/12/99 destinata annualmente alla retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 15% del fondo complessivo.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo ovvero al termine del processo valutativo, che dovrà comunque concludersi entro il 30 giugno, si provvederà alla liquidazione e pagamento al Dirigente della retribuzione di risultato riferita all'anno precedente.

#### **Articolo 12**

##### **Criteri di valutazione del Dirigente**

La valutazione del Dirigente è affidata al Nucleo di Valutazione appositamente costituito, sulla base degli obiettivi affidati al Dirigente.

La valutazione del Dirigente avviene mediante procedure che garantiscano la massima trasparenza ed oggettività, in riferimento esclusivamente ad elementi predeterminati e misurabili, che costituiscano il risultato di procedure di negoziazione fra i soggetti deputati all'assegnazione degli obiettivi ed i soggetti responsabili del loro conseguimento.

L'individuazione degli obiettivi da conseguire avviene annualmente attraverso gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.

La mancata esplicitazione preventiva degli obiettivi equivale all'assegnazione di obiettivi di mantenimento dei servizi c/o delle attività affidate.

La mancata esplicitazione preventiva del peso degli obiettivi comporta l'esclusione di tale elemento dal procedimento di valutazione.

Il mancato conseguimento, totale o parziale, di obiettivi per cause oggettivamente non imputabili al Dirigente è convenzionalmente equiparato al totale conseguimento degli obiettivi.

Le procedure di valutazione negativa sono formalmente avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce al fine di consentire al Dirigente di assumere i correttivi necessari per ricondurre il proprio operato nell'ambito di una valutazione positiva.

Le modalità di valutazione del Dirigente, ivi comprese le procedure di contestazione di valutazione negativa, sono oggetto di concertazione e garantiscono un equo contraddittorio fra valutatori e valutati, con diritto all'assistenza delle OO.SS. e/o del legale di fiducia.

#### **Articolo 13**

Il Segretario Generale  
Dr. Tiziano M. Rossi

IL PRESIDENTE  
Dott. Alceo Gerardini



## **Risoluzione consensuale**

La Comunità Montana ed il Dirigente a tempo indeterminato possono proporre la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS.

La disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ferme restando le disposizioni vigenti del contratto nazionale fa riferimento ai seguenti principi generali:

- 1) possono essere interessati alla risoluzione i Dirigenti che non hanno maturato l'anzianità contributiva di 40 anni o l'età massima per il collocamento a riposo.
- 2) l'indennità va calcolata determinando l'importo della mensilità di riferimento nel valore medio degli emolumenti dovuti al Dirigente negli ultimi 12 mesi;
- 3) il calcolo della mensilità è comprensiva delle seguenti voci:
  - trattamento tabellare, retribuzione individuale di anzianità;
  - retribuzione di posizione in godimento;
- 4) il numero delle mensilità è determinato in rapporto al numero dei mesi ancora mancanti rispetto all'anzianità massima di cui sopra (40 anni), ovvero ai mesi necessari per raggiungere i 65 anni di età;
- 5) la misura massima dell'indennità non potrà essere superiore a 24 mensilità.
- 6) saranno valutate le opzioni per il recesso nei limiti dello specifico stanziamento di Bilancio; gli oneri relativi alla corresponsione di indennità sono estranei al fondo per finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.
- 7) l'indennità di risoluzione dovrà essere pagata entro 30 giorni dalla data di risoluzione.
- 8) il recesso consensuale del Dirigente è disciplinato con Contratto, nel quale si dà atto della convenienza reciproca per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, si concorda l'entità del compenso, si accetta il compenso a tacitazione di ogni diritto o pretesa e si rinuncia ad ogni azione di rivendicazione presente e futura per fatti attinenti al rapporto di lavoro.

## **Articolo 14**

### **Part-time**

La Comunità Montana garantisce la fruizione dell'istituto dei part-time laddove sussistano le condizioni di legge.

## **Articolo 15**

### **Assicurazioni e tutela legale**

La Comunità Montana provvede alla copertura assicurativa del Dirigente nei termini prescritti dal combinato disposto dall'art.38 del precedente CCNL del 23/12/99 e dall'art. 3 comma 59 della legge 24 dicembre 2007 n. 244 (recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2008).

## **Articolo 16**

### **Mensa**

Per quanto riguarda la mensa ed i buoni-pasto si applica la stessa disciplina del restante personale dipendente.

## **Articolo 17**

### **Collegio dei Garanti**

Resta ferma l'applicazione di quanto previsto ai sensi dell'Art.15 -comma 1°- del precedente C.C.N.L. del 23/12/99 come modificato dall'art.14 del nuovo CCNL del 22/02/2006.

## **Articolo 18**

### **Norma di rinvio**

Per quanto riguarda il recesso della Amministrazione, l'interpretazione autentica del presente documento ed ogni altri istituto non previsto nel presente atto, si richiamano le disposizioni del contratto nazionale vigente.

IL Segretario Generale  
(Dr. Elvio Massari)

IL PRESIDENTE  
Dott. Alceo Serafini

