



COMUNE DI OULX

TESTO DEFINITIVO CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO RISORSE RECEPIMENTO ACCORDI GESTIONE ASSOCIATA VALUTAZIONE ANNO 2011

L'anno 2011 addì 8.11.2011, tra i Signori:

Livio SIGOT – Segretario comunale quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

Paolo GROS e Monica Blanc, componenti della delegazione trattante di parte pubblica;

e

Renato BUA - rappresentante di zona della UIL F.P.L.

FAURE Clara – dipendente comunale - RSU

RAIMO LUCIA – dipendente comunale - RSU

costituenti la delegazione trattante di parte sindacale.

PREMESSO CHE

- » le parti hanno definito, nella riunione del 4.8.2011, l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, anno 2011;
- » in data 12 luglio 2011 è stato siglato l'accordo, al livello territoriale della gestione associata della valutazione presso la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, relativo alle modalità di applicazione delle norme in materia di performance, trasparenza e merito, metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi contrattuali legati alla valutazione (l'accordo riguardava rispettivamente parti oggetto di contrattazione e parti oggetto di concertazione nel sistema di relazioni sindacali ad oggi vigente);
- » alla formazione degli accordi, a partire dal 2010, sono state invitate le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale degli Enti Locali e che soltanto la UIL F.P.L. è stata presente ai lavori;
- » la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 89 del 3.11.2011 ha approvato il suddetto accordo autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;
- » il Revisore del Conto, con verbale in data 25.9.2011, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli del bilancio ai sensi dell'art. 5 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'Ente formato da n. 5 articoli.

Art. 1 - OGGETTO:

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata. Per la parte di recepimento dell'accordo territoriale che rientra nel campo di applicazione della concertazione, esso assume tale valore.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato del comune e, nei limiti della compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il presente contratto concerne l'anno 2011 ma produrrà i suoi effetti fino alla stipula di successivo contratto integrativo. Quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 2 – RECEPIMENTO DELL'ACCORDO RAGGIUNTO PRESSO LA COMUNITA' MONTANA A LIVELLO DI GESTIONE ASSOCIATA

Le parti recepiscono e fanno proprio l'accordo stipulato a livello di Comunità montana, che viene riportato nel testo allegato.

Si richiama in particolare la parte finale dell'accordo, relativa al sistema di fasce di merito e ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per i premi di risultato, in quanto modificheranno il metodo di calcolo applicato nei contratti aziendali fino all'anno 2010.

La determinazione del fondo teorico individuale di partenza per i premi di risultato rimane invece invariata, senza distinzioni tra categorie e rapportata al periodo di servizio e alla eventuale quota di part time.

ART.3 - RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante (per memoria) dagli allegati prospetti, e integrato come segue con risorse variabili:

- ai sensi dell'art. 15 – comma 2° del CCNL 1.4.1999, avendo l'Amministrazione comunale mantenuto l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio con la percentuale dell'1,2% del monte salari anno 1997, pari ad € 8.656,00, pur sempre nelle condizioni previste dal comma 4 del medesimo articolo (a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione circa le effettive disponibilità di bilancio create in esito a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente). In particolare l'Amministrazione ha inteso mantenere tale quota di risorse per sostenere il grado di incentivazione relativo ai premi di risultato per obiettivi di settore ed individuali, anche con lo scopo di procedere, in questo come nei futuri esercizi, alla applicazione dei principi contenuti nell'accordo di cui all'art. 2, oltre che con l'intenzione di sostenere gli specifici obiettivi di produttività e qualità di cui al successivo art. 4.4, primi due commi.

L'ammontare complessivo del fondo è stato determinato dall'ente a **€ 84.591,42¹**, al netto delle risorse previste da specifiche norme di legge (fondi recupero evasione Ici, fondi "Merloni", etc.) che restano quantificate di volta in volta secondo le vigenti disposizioni regolamentari e contrattuali integrative in materia.

I criteri per la destinazione del suddetto fondo secondo l'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e delle altre successive disposizioni di CCNL formano oggetto della presente contrattazione, nel rispetto dell'obiettivo principale della valorizzazione del personale e dell'efficienza di organizzazione dell'Ente.

ART. 4 - RIPARTIZIONE DEL FONDO

Le parti stabiliscono di ripartire il suddetto fondo sulla base di criteri che seguono:

4.1 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

¹ Si richiama la dichiarazione congiunta fatta a tal proposito sull'accordo risorse 2010.

Vengono destinate ed erogate sulla base della situazione consolidata in atto, senza imputare al fondo e con evidenziazione a parte le risorse relative agli adeguamenti degli importi delle singole posizioni economiche determinate da contratti nazionali successivi alla loro attribuzione (c.d. riallineamento) (vedi nota 1 all'accordo del 2010)

4.2 INCENTIVI LEGGI SPECIALI

Circa i contributi Istat per l'ufficio comunale di censimento del 2011, le parti rinviando al 2012 la definizione delle modalità di incentivazione, quando saranno noti i dati definitivi delle somme disponibili e le spese che il Comune avrà sostenuto per il funzionamento di tale ufficio.

Circa l'erogazione dei servizi "borse di studio" regionali (assistenza scolastica) nei limiti delle somme effettivamente attribuite (anno 2009 per € 2.370,60, anno 2010 per € 1.638,04) si scioglie la riserva del contratto aziendale 2010, specificando che il riparto avverrà per l'80% a favore del personale direttamente assegnato al servizio e per il 20% al personale di supporto e sostituzione (in base a relazione del responsabile del servizio).

4.3. ISTITUTI INDENNITARI

Vengono inoltre previsti e mantenuti, secondo le disposizioni dei precedenti CCDI, i seguenti istituti:

*4.3.1 INDENNITA' PER FUNZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' E CORRINAMENTO (particolari resp. Lett f):
€ 1.500,00 per indennità riconosciuta per una posizione di categoria D1 per le funzioni di responsabile di coordinamento e di procedimento per il settore tecnico Lavori pubblici*

*4.3.2. INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI:
Con i limiti di cui all'art. 36 del CCNL 14.9.2000, come prevista dal contratto integrativo aziendale 2000/2001:
attribuzione al personale addetto al maneggio denaro di una somma che viene mantenuta a € 1,50 per giorno per un numero massimo di giorni 200, per un totale di € 300,00 annui lordi pro capite.*

Individuazione di n. 4 posizioni:

- economo comunale
- ufficio tecnico per riscossione diritti di segreteria
- polizia municipale per sanzioni
- ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria

Nel caso in cui più di un dipendente intervenga a turno nel servizio, la somma totale sarà in proporzione ripartita in base a relazione del Responsabile d'Area.

4.3.3. INDENNITÀ DI RISCHIO come prevista dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e modificata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004:

L'attribuzione è riconosciuta a n. 5 operai nella misura di € 30,00 pro capite per mesi 12 o in rapporto alla data di effettivo servizio presso il Comune di Oulx;

4.3.4. INDENNITÀ DI TURNO e MAGGIORAZIONI ORARIO FESTIVO (art. 24 code) per il servizio di polizia municipale come prevista dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000:

L'attribuzione è riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per i periodi in cui sussistono effettivamente le condizioni contrattuali e di orario previsti dal CCNL per il riconoscimento ed al personale addetto al servizio di trasporto scolastico limitatamente al periodo scolastico.

Circa la rimodulazione dell'orario di servizio dei vigili, di cui è stata fornita informazione, le parti concordano nel destinare una quota, pari a € 1.000, del fondo, per far fronte alle maggiorazioni sulle ore festive inserite in orario ordinario nel turno di alta stagione, ovvero per le ore svolte in straordinario nelle domeniche e recuperate in seguito nei rimanenti periodi. Eventuali prestazioni straordinarie nei festivi infrasettimanali continueranno invece a gravare sul fondo art. 14 (lavoro straordinario).

*4.3.5. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, come prevista dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000:
L'attribuzione, nei limiti di cui al comma 1 del citato articolo, è riconosciuta:*

- *al personale dell'area servizi nell'ambito delle prestazioni connesse allo STATO CIVILE nelle giornate di sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e nelle giornate di festività infrasettimanali;*
- *al personale dell'area tecnica addetto ai servizi esterni con una previsione di prestazioni per n. 12 sabati e n. 12 domeniche all'anno e per eventuali 6 giornate festive infrasettimanali, rese da un totale di 7 dipendenti con organizzazione prevista con n. 2 reperibili per ciascun turno.*

4.3.6. INDENNITÀ ANAGRAFE E STATO CIVILE, come prevista dall'art. 17 – comma 2 lettera "i" del CCNL 1.4.1999:

L'attribuzione è riconosciuta alle tre figure presenti nell'area servizi in possesso delle deleghe richieste per legge, nel limite annuo che viene mantenuto a € 300,00 pro capite.

4.4. PREMI DI RISULTATO:

Si prevede di inserire delle maggiorazioni delle quote teoriche individuali di base del premio annuo per:

- a) "manifestazioni" € 400 pro capite x 1 unità
- b) "progetto neve festivi" € 400 pro capite x 3 unità
- c) "progetto neve festivi e servizio autisti" € 400 pro capite x 2 unità

Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di € 2.400.

Il fondo per premio di risultato (per aree e individuale), risulta quindi per differenza dalle operazioni precedenti (e con eventuale rideterminazione qualora il calcolo finale degli istituti accessori di cui sopra (punto 4.3) assorba, in totale, una quota maggiore di risorse del fondo rispetto alle preventivate):

TOTALE FONDO PREMI DI RISULTATO 2011 € 26.551,77, di cui € 24.151,77 quota da ripartire su tutto il personale e € 2.400 quota per il personale interessato dai progetti di cui alle precedenti lettere a, b, c.

Art. 5 – Banca delle ore

A decorrere dal 2011 si introduce, in via sperimentale, l'istituto della banca delle ore per il lavoro straordinario, fissando il principio che il 50% delle ore – già ai fini dell'autorizzazione preventiva – viene recuperato con pagamento delle maggiorazioni orarie.

Qualora restassero, in sede consuntiva finale, delle disponibilità, sarà possibile liquidare compensi per lavoro straordinario oltre il 50% delle ore. La liquidazione avverrà di norma con cadenza almeno semestrale.

Per il 2011 l'applicazione potrà riguardare il solo 2° semestre.

Art. 6 RIEPILOGO DESTINAZIONI ART. 17

RIEPILOGO DESTINAZIONI	Importo
Totale fondo disponibile	€ 84.591,42
Fondo disponibile al netto del comparto	€ 69.484,77

Progressioni economiche orizzontali (al netto del riallineamento di € 1.748,97)	€ 28.833,00
Indennità di comparto	€ 15.106,65
Totale istituti stabili	€ 43.939,65

Indennità maneggio valori	€ 1.200,00
Indennità particolari responsabilità lett. f	€ 1.500,00
Indennità particolari responsabilità lett. i	€ 900,00
Indennità di turno e maggiorazioni art. 24 code	€ 7.000,00
Indennità di reperibilità st.civ. e operai	€ 1.700,00
Indennità di rischio	€ 1.800,00
Totale istituti di salario accessorio "strutturati"	€ 14.100,00

Somma destinata ad incentivare la produttività per aree ed individuale (premi di risultato)	€ 26.551,77
di cui importo per maggiorazioni progetti individuali	€ 2.400,00
di cui importo per premio di risultato individuale relativo a tutto il personale	€ 24.151,77

Art. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Si richiamano ad integrazione del presente accordo integrativo aziendale, gli istituti consolidati disciplinati dai precedenti contratti integrativi e tutt'ora in vigore, in relazione a istituti qui non espressamente richiamati.

Si dà infine atto che con la ripartizione del fondo, viene mantenuto equilibrato l'incentivo di risultato per aree ed individuale, connesso a specifici obiettivi e progetti assegnati al personale dipendente, con le risorse delle indennità e compensi fissi, legati alle posizioni di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto (in originale firmato)

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA (Sigot, Gros, Blanc)

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE UIL F.P.L. (Bua)

R.S.U. (Chiavirano, Faure, Raimo)

Allegato 1: tabella art. 15 costituzione fondo 2011

Allegato 2: verbale accordo comunità montana sottoscritto

COMUNE DI OULX anno 2011

costituzione del fondo ex CCNL 01.04..99 art. 15			rideterminazione del fondo ex CCNL del 22.01.2004 art. 31 e 32 - art.5 CCNL 9.5.2006				
COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2011			COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2011				
Art.15 Comma 1		2011	note	Art. 15 Comma 1		2011	note
a)	fondi di cui all'art. 31 c.2 lett. b) c) d) e) CCNL 6,7,1995 e s.m.i. - per l'anno 1998	€ 22.215,90		a)	fondi di cui all'art. 31 c.2 lett. b) c) d) e) CCNL 6,7,1995 e s.m.i. - per l'anno 1998	€ 22.215,90	quota consolidata (deriva da lettera e "produttività collettiva e altre)
b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al tratt.to economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ 1.368,61		b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al tratt.to economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ 1.368,61	quota consolidata
c)	eventuali risparmi di gestione destinati al tratt. Economico accessorio nell'anno 1998 ai sensi art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ -		c)	eventuali risparmi di gestione destinati al tratt. Economico accessorio nell'anno 1998 ai sensi art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ -	quota consolidata (economie di gestione da diminuzione personale 97 su 98: personale di ruolo invariato)
d)	somme derivanti a attuazione L. art. 43 L. 449/1997	€ -		d)	somme derivanti a attuazione L. art. 43 L. 449/1997	€ -	quota variabile
e)	economie derivanti da part-time ai sensi art. 1 c. 57 e segg. L. 662/96 e s.m.i.	€ -		e)	economie derivanti da part-time ai sensi art. 1 c. 57 e segg. L. 662/96 e s.m.i.	€ -	quota variabile
f)	economie derivanti da da applicazione art. 2 c. 3 Dlgs. 29/1993	€ 6.256,24		f)	economie derivanti da da applicazione art. 2 c. 3 Dlgs. 29/1993	€ 6.256,36	quota consolidata
g)	risorse destinate al pagamento dei L.E.D. nel 1998 ai sensi CCNL 616,7,96	€ 7.705,02		g)	risorse destinate al pagamento dei L.E.D. nel 1998 ai sensi CCNL 616,7,96	€ 7.705,02	consolidato
h)	risorse destinate a corresponsione indennita' Lart. 37 c. 4 CCNL 6.7.95	€ -		h)	risorse destinate a corresponsione indennita' Lart. 37 c. 4 CCNL 6.7.95	€ -	
i)	eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile di posti in organico	€ -		i)	eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile di posti in organico	€ -	quota consolidata
j)	j) 0,52% monte salari anno 1997	€ 3.751,02		j)	j) 0,52% monte salari anno 1997	€ 3.751,02	quota consolidata
k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni (merloni, ici)	€ -	art. 17 Reg. I.	k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni (merloni, ici)	€ -	

l)	somme connesse al trasferimento di personale nell'ambito del comparto per delega di funzioni o decentramento	€	-
m)	risparmi derivanti da applicazione art. 14 CCNL 1.4.99 (lavoro straordinario)	€	569,90
n)	(disposizione specifica per Camere di Commercio)		
totale comma 1)		€	41.866,69
Art. 15 Comma 2 2006			
	1,2% monte salari anno 1997 (in sede di contrattazione integrativa)	€	8.656,00
totale comma 2)		€	8.656,00
Art. 15 Comma 5 2006			
	integrazione delle risorse destinate alla contr. dec. Int. per nuova attivazione o riorganizzazione di servizi, per maggiori oneri dovuti a incremento della dotazione organica	€	775,00
totale comma 5)		€	775,00
CCNL 1/4/2000 art. 16 c. 1 e CCNL 14/09/2000 Art. 48			
	integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa.	€	-
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1			
	integrazione delle risorse 1,1% monte salari anno 1999	€	8.750,00

l)	somme connesse al trasferimento di personale nell'ambito del comparto per delega di funzioni o decentramento	€	-	quota consolidata
m)	risparmi derivanti da applicazione art. 14 CCNL 1.4.99 (lavoro straordinario)	€	2,55	quota variabile
n)	(disposizione specifica per Camere di Commercio)			no Comuni
totale comma 1)		€	41.299,46	
Art. 15 Comma 2 2006				
	1,2% monte salari anno 1997 (in sede di contrattazione integrativa)	€	8.656,00	quota variabile (monte salari anno 1997)
totale comma 2)		€	8.656,00	
Art. 15 Comma 5 2006				
	per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche per E. 775	€	775,00	quota consolidata
	per gli effetti non correlati all'incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività	€	-	quota variabile
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1				
	integrazione delle risorse 1,1% monte salari anno 1999	€	8.750,00	consolidata
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 2				

m
on
te
sa

integrazione importo annuo della retrib.individ.anzianità in godimento dal personale comunque cessato dal servizio dal 01.01.2000 (2004 Gardino e Francois) al netto Bogge-Rochas. Ria +prog. Orizz.Bogge .Ria + prog orizz.Stabia + Bogge Ria 2008	€	7.354,10	quota consolidata
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.1			
incremento, dall'anno 2003, dello 0,62% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001	€	3.725,26	quota consolidata: finanzia quota indennità di comparto 2003, come da colonna 2) della Tabella D); monte salari 2001
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.2			
ulteriore incremento, dall'anno 2003, dello 0,50% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001, se la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti	€	3.004,25	quota consolidata: finanzia quota indennità di comparto 2004, come da colonna 4) della Tabella D); monte salari 2001
Incremento 0,5% monte salari 2003 -art.4 CCNL 9.5.2006+0,6% m.salari 2005 art.8 c.2 CCNL 2008	€	10.734,72	quota da consolidare - risorse stabili 2006 € 5.966,48 2008 € 4.768,24
Incremento 0,3% m.salari 2005 art.8 comma 2 lettera "a" CCNL 2008 (art.31 c. 3 CCNL 2004)	€	-	quota variabile (monte salari anno 2005)
Totale risorse stabili/consolidate	€	75.640,24	
Risparmi anno 2008-2009	€	292,63	Prod.collettiva non distr.
Totale risorse variabili	€	8.951,18	
TOTALE GENERALE	€	60.047,69	
TOTALE GENERALE	€	84.591,42	

	risorse stabili
	risorse variabili

Rispetto totali fondi per salario accessorio 2011 su 2010

ANNO 2011	€	84.591,42	€	5.388,21
ANNO 2010	€	84.895,02	€	5.388,21
differenza	-€	303,60	€	-

Risparmio anno 2006	€	-
TOTALE GENERALE	€	60.047,69

COMUNITÀ MONTANA VALLE SUSA E VAL SANGONE

ACCORDO TRA

La Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone,

i Comuni di : Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora

Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone

in applicazione delle normative di legge e contrattuali riguardanti la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione

PREMESSO CHE

Tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni di Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d' Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora è stata approvata una convenzione per lo svolgimento, in modo coordinato ed associato, delle funzioni tutte di competenza dell'Organismo comunale di valutazione (OCV) ;

in base al parere espresso dall'Assemblea dei Sindaci, la Comunità Montana ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo comunale di valutazione , affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa, che prende avvio dall'adozione della metodologia di valutazione delle performance , rendendo pertanto necessario modificare il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dalle Amministrazioni aderenti ;

si sono svolti più incontri tra la Comunità Montana e i Comuni aderenti alla gestione associata, rappresentati dai Segretari degli Enti, con l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV dott. Eligio Alasonatti e dott.a Valeria Alasonatti, i rappresentanti sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, le RSU degli Enti aderenti , per la condivisione della metodologia di valutazione e la distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione pubblica, della Valle di Susa/Val Sangone hanno presentato un documento contenente valutazioni e proposte sul sistema di valutazione e sulla distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

RITENUTA oltremodo positiva l'esperienza di concertazione e contrattazione posta in essere che ha consentito la condivisione della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale ;

Sede legale: via Trattenero, 15
Sedi operative: via Monginevro, 35
via XXIV Maggio, 1

10053 BUSSOLENO (TO)
10056 OULX (TO)
10094 GIAVENO (TO)

Tel 0122 642800
Tel 0122 831252
Tel 011 9363336

Fax 0122 642850
Fax 0122 831687
Fax 011 9377522

e-mail: info@cmbvallesusa.it
e-mail: cmavs@cmavs.it
e-mail: cmvalsangone@ica-net.it

QUANTO SOPRA PREMESSO LE PARTI

APPROVANO

le seguenti linee guida :

- ◆ la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.
- ◆ gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo ,con le modalità indicate al punto precedente, dovranno essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
 - commisurabili in termini concreti e chiari
 - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
 - riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno
 - commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
 - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
 - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
 - gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.
- ◆ la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.
- ◆ la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:
 - a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alle capacità di relazione con l'utenza;
 - f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.

Gli indici relativi alle lettera a,b,c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d,e,f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40 % del totale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio ;
- d) alle capacità di relazione con l'utenza.

Gli indici relativi alle lettera a,b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- ◆ E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre.
Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.
Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

- a. per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l' eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;
 - b. per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell' ente/ Presidente di Comunità Montana, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l' eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.
- ◆ L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	
le quote individuali sono il risultato di	$\frac{\text{Fondo produttività}/(\sum \text{n.dipendenti} \times \text{valutaz. individuale})}{\text{x valutaz. individuale}}$

Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative, i dirigenti e i segretari comunali.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Somatoria n° dipendenti x punti singolo}} \times \text{punti singolo}$$

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val. obiettivo x 0,7) + (val. comp. org. x 0,3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0,6) + (val. comp. org. x 0,4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo negli Enti aderenti, con decorrenza dall'anno 2011.

L'accordo diverrà efficace per ogni Amministrazione a seguito del suo formale recepimento dalla concertazione/contrattazione aziendale.

Si allega al presente accordo :

- copia delle schede definite per la metodologia di valutazione del personale dipendente

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone

Comune di Bardonecchia.....

Comune di Bruzolo.....

Comune di Caprie.....

Comune di Caselette..... *San Bas*
 Comune di Cesana Torinese..... *Paumotro*
 Comune di Chianocco..... *Alvare*
 Comune di Chiomonte..... *San Bas*
 Comune di Chiusa di San Michele..... *Alvare*
 Comune di Claviere..... *Paumotro*
 Comune di Exilles..... *Coccione Torretta*
 Comune di Giaglione..... *Meda Pella*
 Comune di Graverè..... *Barbosa Cof*
 Comune di Mattie..... *Barbosa Cof*
 Comune di Meana di Susa..... *Meda Pella*
 Comune di Mompantero..... *Coccione Torretta*
 Comune di Novalesa..... *Giuseppe Meana*
 Comune di Oulx..... *Lino Peta*
 Comune di Salbertrand..... *Coccione Torretta*
 Comune di San Giorio di Susa..... *Alvare*
 Comune di Sauze di Cesana..... *Coccione Torretta*
 Comune di Sauze d'Oulx..... *Barbosa Cof*
 Comune di Sestriere..... *Paumotro*
 Comune di Vaie..... *Meda*
 Comune di Venaus..... *Lino Peta*
 Comune di Villar Dora..... *San Bas*

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Francesco Poffino - Davide Cangioni*

CISL FP..... *[Signature]*

UIL FP *[Signature]*

Bussoleno, 12 luglio 2011

[Signature]