

COMUNE DI CAIOLO
(Provincia di Sondrio)

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2010

COMUNE DI CAIOLO

(Provincia di Sondrio)

L'anno duemila... il giorno ... del mese di ... nella sede municipale si sono riunite le delegazioni trattanti per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo riguardante l'anno 2010.

Sono presenti:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Sig. Vettovalli Cinzia

PER LA DELEGAZIONE SINDACALE:

I rappresentanti della OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL per i dipendenti degli enti locali:

Sig. Rino Calviello – FP CISL.

VISTI

- Il CCNL per la revisione del sistema di classificazione del personale stipulato il 31.03.1999;
- Il CCNL 1998/2001 stipulato il 01.04.1999;
- Il Contratto Integrativo del Comparto Enti Locali stipulato il 14.09.2000;
- Il CCNL biennio economico 2000/2001, sottoscritto il 05.10.2001;
- Il CCNL per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003, stipulato il 22.01.2004;
- Il CCNL per il biennio economico 2004/2005, sottoscritto il 09.05.2006;
- Il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, sottoscritto il 11.04.2008;
- Il D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008;
- Il CCNL per il biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 31.07.2009;

Preso atto che la delegazione da parte pubblica è stata nominata con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 8.11.2010;

Vista la deliberazione della G.C. n. 40 del 30.12.2010 con la quale è stato deliberato l'atto di indirizzo per la contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2010;

Ricordato che:

Gli articoli 15 e 17 del CCNL del 01.04.99 prevedono la costituzione e disciplinano l'utilizzo del fondo per sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, prevedendo al secondo comma dell'art. 17, lett. a) e b), che parte del fondo stesso sia destinato:

- a) ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di

- gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999,
- b) a corrispondere incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 31.03.1999.

L'art. 18 del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL del 22-1-04 prevede che i compensi di cui alla lettera a) siano strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da rendersi per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Detti compensi devono essere corrisposti a seguito del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al conseguimento degli obiettivi.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori compete ai Responsabili del Servizio nel rispetto delle prescrizioni del sistema permanente di valutazione.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La progressione economica all'interno della categoria, di cui alla precedente lett. b), si realizza, nei limiti delle risorse disponibili all'interno del citato fondo, nel rispetto dei criteri prestabiliti.

Il Sistema di valutazione dell'Ente, all'interno delle previsioni contrattuali che attribuiscono agli incentivi ad esso connessi prevalente natura premiante, tende a:

- favorire la cultura e un modo di lavorare che, oltre alla correttezza dell'adempimento e alle competenze specifiche dei singoli, valorizzi il raggiungimento del risultato e comportamenti collaborativi all'interno dell'organizzazione e positivi nei confronti dell'utenza, sia esterna che interna;
- realizzare una gestione efficace delle risorse umane, attraverso la sistematica conoscenza delle competenze, degli atteggiamenti, delle prestazioni del personale, nonché una possibile ridefinizione dei ruoli e delle responsabilità assegnate in relazione ai risultati conseguiti o alla formazione raggiunta;
- supportare le migliori prestazioni del personale, in quanto importante strumento per valorizzare le persone e stimolare il concorso individuale e collettivo al progressivo miglioramento delle performance dell'ente;
- sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione (deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 30.12.2010), il fondo 2010 è ripartito come segue:

Art. 1

RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2010

Le risorse definite e destinate alla corresponsione della produttività individuale e collettiva e delle indennità previste dalla normativa contrattuale vigente, con esclusione del personale che svolge le funzioni di Responsabile del Servizio, già titolare delle relative indennità previste sono le seguenti:

ART. 31 C. 2 CCNL 22.01.2004 (RISORSE FISSE)	Importi in euro
ART. 14 C. 4 CCNL 01.04.1999 (risparmio 3% straordinario)	0
ART. 15 c. 1 lett. a) CCNL 1.4.1999 (turno, disagio, rischio, produttività)	3.787,65
ART. 15 c. 1 lett. b) CCNL 1.4.1999 (risorse aggiuntive accessorio 1998)	0
ART. 15 c. 1 lett. c) CCNL 1.4.1999 (risparmio accessorio 1998)	0
ART. 15 c. 1 lett. f) CCNL 1.4.1999 (art.2 D.Lgs 29/93)	0
ART. 15 c. 1 lett. g) CCNL 1.4.1999 (risorse LED)	1.258,89
ART. 15 c. 1 lett. h) CCNL 1.4.1999 (L. 1.500.000 ex 8^Q.F.)	0
ART. 15 c. 1 lett. i) CCNL 1.4.1999 (riduzione posti organico)	0
ART. 15 c. 1 lett. j) CCNL 1.4.1999 (0,52% monte salari 1997, escl. dirigenza)	576,74
ART. 15 c. 1 lett. l) CCNL 1.4.1999 (salario accessorio personale trasferito enti del comparto)	0
ART. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 (per effetti derivanti da incrementi dotazione organica)	
ART. 4 c. 1 CCNL 5.10.2001 (1,1% monte salari '99 esclusa dirigenza)	1.626,86
ART. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 (R.I.A. e assegni ad personam in godimento personale cessato dal servizio dal 01.01.2000)	1.126,26
ART. 32 C. 1 CCNL 22/01/2004 (0,62% Monte Salari 2001)	826,12
ART. 32 C. 2 CCNL 22/01/2004 (0,5% Monte Salari 2001)	666,23
ART. 4 C. 1 CCNL 9.5.2006 (0,5% Monte Salari 2003)	645,55
ART. 8 C. 2 CCNL (0,60 monte salari 2005)	1.079,69
TOTALE RISORSE FISSE	11.593,99
RISORSE VARIABILI	
Art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999 (integrazione 1,2% monte salari 1997)	1.330,93
Art. 15 c. 4 CCNL 01.04.1999 (preventivo accertamento servizio controllo)	==
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.330,93
TOTALE COMPLESSIVO (RISORSE FISSE + RISORSE VARIABILI)	12.924,92

DESTINAZIONE RISORSE	Importi in Euro
ART. 17 COMMA 1 C.C.N.L. 01.04.1999	
Lett. A) produttività e miglioramento dei servizi	2.068,07
Lett. B) progressione economica orizzontale al 31.12.2008	6.957,20
Lett. C) retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative	
Lett. D) indennità turno, rischio, reperibilità ecc.	360,00
Lett. E) compenso attività disagiate personale Cat. A, B, C. presunto	
Lett. F) compenso per specifiche responsabilità personale Cat. B. (responsabilità per HCCP)	1.000,00
Finanziamento LED	1.258,89
ART. 33 C.C.N.L. 22.01.2004	
Indennità di comparto	1.280,76
TOTALE	12.924,92

Art. 2

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ

Si stabilisce che le risorse destinate alla produttività dell'anno 2010, di complessivi € 2.746,95, vengono destinate al personale, ad esclusione dei responsabili di servizio.

Le risorse vengono assegnate in funzione *dell'apporto individuale al miglioramento delle prestazioni e dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi.*

Nell'ambito delle risorse disponibili, e sulla base degli atti programmatori, ciascun responsabile di posizione organizzativa, utilizzando le schede per la valutazione dell'apporto individuale, sulla base dei criteri esposti in tale sede, provvederà a valutare il personale appartenente al proprio settore.

La ripartizione delle risorse, a consuntivo, avverrà in base alla valutazione risultante dalle schede (Allegato A).

La valutazione avverrà tenendo conto di quanto segue:

A) Delle caratteristiche personali, della prestazione individuale e della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa oltre che del raggiungimento degli obiettivi. I parametri scelti sono facilmente individuabili da parte dei valutatori ed idonei a valutare la prestazione. La metodologia adoperata, quindi, è la seguente:

- Scelta dei parametri di valutazione (precisione, qualità, ecc.) e attribuzione di un peso a ciascun parametro di valutazione;
- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- Predisposizione di una scheda di valutazione (contenente dati personali, parametri di valutazione ecc.);

Il "periodo di riferimento" per la valutazione delle prestazioni coincide con l'anno solare (1/1 – 31/12). La valutazione è espressa con un giudizio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un punteggio, come sotto specificato:

Elevata/o	pari a punti	10
Significativa/o	pari a punti	8
Discreta/o	pari a punti	6
Modesta/o	pari a punti	4
Scarsa/o	pari a punti	2
Nulla/o	pari a punti	0

La valutazione viene determinata mediante la media pesata dei giudizi dei vari parametri. Assegnati i giudizi, la valutazione di un dipendente viene calcolata con la seguente formula:

$$\frac{\sum_i val(i) * p(i)}{\sum_j p(j)}$$

In sostanza, si sommano i punteggi corrispondenti ai giudizi di ogni parametro (ciascuno moltiplicato per il proprio peso); il risultato ottenuto si divide per la somma dei pesi.

B) Del raggiungimento degli obiettivi, secondo il seguente prospetto, tenendo conto del periodo di effettivo servizio, poiché l'erogazione dell'incentivo è relativa ad un "... risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa".

Grado raggiungimento obiettivi	Coefficiente
Dal 90%	1
75% - 89%	0,90
51% - 75%	0,75
26% - 51%	0,50
25% - 15%	0,25
Inferiore al 15%	0

Art. 3

TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premesso che la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

La retribuzione di risultato è riconosciuta quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità delle prestazioni rese, avuto riguardo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, e più in generale, a consuntivo, della complessiva attività gestionale svolta dal dipendente.

L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività del dipendente, così come previsto dal CCNL vigente.

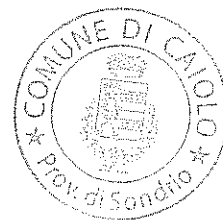
La retribuzione di risultato è percepita dal titolare della posizione organizzativa utilizzando la scheda di valutazione individuale, allegata B) alla presente, redatta dal Nucleo di valutazione. L'indennità di risultato verrà così calcolata (in base al valore totale riportato nella scheda):

- 10: 25% della retribuzione di posizione;
- da 8 a 9: 15% della retribuzione di posizione;
- da 6 a 7: 10% della retribuzione di posizione;
- meno di 5: 0.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LA PARTE PUBBLICA

Vetovalli Cinzia



DELEGAZIONE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. per i dipendenti degli Enti Locali:

Per la FP C.I.S.L.

Rino Calviello.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ALLEGATO A)

DIPENDENTE: Cama Rosetta

% DI PART-TIME:

A) Valutazione individuale per l'incentivazione ed il miglioramento delle prestazioni e dei servizi

N. dei parametri: 5	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Giudizio 0,2,4,6,8,10	Punteggio (peso x giudizio)
Parametro 1	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative	3		
Parametro 2	Capacità di integrazione con gli altri dipendenti attitudine a collaborare proficuamente con gli altri dipendenti	2		
Parametro 3	Qualità e precisione della prestazione individuale capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	4		
Parametro 4	Risoluzione delle problematiche lavorative in relazione alla categoria di appartenenza Capacità di orientare la propria attività lavorativa alla soluzione dei problemi	4		
Parametro 5	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite Entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinarie	1		
Totali		14		

Totale punteggio : Totale peso = Totale valore

B) Valutazione effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi

Grado raggiungimento obiettivi	Valutazione	Coefficiente
Dal 90%		1
75% - 89%		0,90
51% - 75%		0,75
26% - 51%		0,50
25% - 15%		0,25
Inferiore al 15%		0

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ALLEGATO A)

DIPENDENTE: Cossi Giuseppina

% DI PART-TIME:

A) Valutazione individuale per l'incentivazione ed il miglioramento delle prestazioni e dei servizi

N. dei parametri: 5	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Giudizio 0,2,4,6,8,10	Punteggio (peso x giudizio)
Parametro 1	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative	3		
Parametro 2	Capacità di integrazione con gli altri dipendenti attitudine a collaborare proficuamente con gli altri dipendenti	2		
Parametro 3	Qualità e precisione della prestazione individuale capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze	4		
Parametro 4	Risoluzione delle problematiche lavorative in relazione alla categoria di appartenenza Capacità di orientare la propria attività lavorativa alla soluzione dei problemi	4		
Parametro 5	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite Entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinarie	1		
Totali		14		

Totale punteggio : Totale peso = Totale valore

B) Valutazione effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi

Grado raggiungimento obiettivi	Valutazione	Coefficiente
Dal 90%		1
75% - 89%		0,90
51% - 75%		0,75
26% - 51%		0,50
25% - 15%		0,25
Inferiore al 15%		0

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Scheda per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari delle posizioni organizzative

CATEGORIA:

AREA:

N. dei parametri: 7	Descrizione Estesa Valutazione	Peso	Giudizio 0,2,4,6,8,10	Punteggio
Parametro 1	Grado di autonomia gestionale ed organizzativa Livello di autonomia raggiunto nella svolgimento dell'attività di competenza	3		
Parametro 2	Raggiungimento degli obiettivi in considerazione delle risorse assegnate Conseguimento degli obiettivi tenuto conto dei mezzi a disposizione	4		
Parametro 3	Capacità di migliorare il servizio Attitudine a perfezionare e a rendere più efficiente il servizio	3		
Parametro 4	Flessibilità e capacità di adattamento Duttilità, elasticità ed attitudine ad adeguarsi ai cambiamenti	2		
Parametro 5	Gestione delle priorità e delle emergenze Capacità di governare il tempo a disposizione alla luce delle incombenze da trattare con priorità e attitudine a gestire le situazioni impreviste e problematiche	3		
Parametro 6	Capacità di guidare, motivare e valutare i collaboratori Attitudine ad indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori	2		
Parametro 7	Attività propositiva Grado di propositività nella realizzazione delle attività di competenza	2		
	Totali	19		

Totale punteggio [.....] : Totale peso [19] = Totale valore [.....]

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

T15 Fondo per la contrattazione integrativa

Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE		
Voci di spesa :	Importo di competenza	
	Costituzione	Destinazione
Fondo unico per le risorse decentrate		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	7.250	0
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	826	0
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	666	0
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	646	0
RID; FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	1.080	0
totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Fondo unico	10.468	0
Risorse variabili		
ALTRE RISORSE VARIABILI	2.447	0
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	37	0
totale Risorse variabili Fondo unico	2.484	0
Fondo unico per le risorse decentrate		
Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to		
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR	0	1.435
totale Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to Fondo unico	0	1.435
Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to		
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	0	1.941

Macrocategoria PERSONALE NON DIRIGENTE

di spesa :

	Importo di competenza	
	Costituzione	Destinazione
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	0	8.216
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0	360
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	0	1.000
totale Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif. to Fondo unico		
Totale	12.952	12.952