



COMUNE DI DAIRAGO

PROVINCIA DI MILANO

INTESA Contrattazione integrativa decentrata Fondo 2011

Il giorno 02/05/2013, alle ore 15.00 in DAIRAGO si sono incontrati presso la sede municipale:

- a) l'Amministrazione comunale rappresentata da:
- | | | |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Dr.ssa Giuseppina Ferrero | - Presidente delegazione trattante | - segretario comunale |
| Sig.ra Emanuela Gianello | - Rappresentante di parte pubblica | - Resp. Area socio culturale |
| Sig.ra Graziella Bonafin | - Rappresentante di parte pubblica | - Resp. Area amm.tiva contabile |
- b) OO.SS:
- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| Sig. Massimo Loiodice | RSU |
| Sig Ferrari Patrizia | CISL – FP LEGNANO/ MAGENTA |
| Sig. Carlo Stampini | CGIL TICINO OLONA |

Alla seduta partecipa il Sindaco, Ing. Pier Angelo Paganini, in qualità di uditore.

Ordine del giorno:

- 1- Fondo produttività 2011
- 2- Fondo produttività 2012
- 3- Varie ed eventuali

La delegazione trattante in data 29/11/2011 ha sottoscritto preintesa di cui si dà lettura.

Il Presidente introduce l'argomento e passa la parola alla Sig.ra Graziella Bonafin per riepilogare in sintesi la quantificazione del fondo 2011 e la sua destinazione, come da precedente verbale della delegazione trattante in data 29/11/2011 e da documentazione allegata che viene distribuita in copia a tutti i presenti.

Fondo produttività 2011

Viene illustrata la quantificazione del fondo 2011 e la proposta della parte pubblica di destinazione di tale fondo come di seguito riepilogato:

RISORSE DECENTRATE anno 2011

Per l'anno 2011 le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammontano ad € 41.322,48 così come dettagliatamente indicato nella tabella A) che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

L'ammontare delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità è pari ad € 36.335,48

L'ammontare delle risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità è pari ad € 4.987,00

La riassegnazione al fondo, così come previsto dalle norme contrattuali,

FPCCIL
CI

B. Bonafin

delle quote derivanti da risparmi dell'anno 2010

è pari ad € -

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE anno 2011

A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono pari a € 36.335,48.

Tali risorse vengono destinate come segue:

- indennità di comparto	€ 7.290,58
- progressioni orizzontali già attribuite	€ 20.675,10
- nuove progressioni orizzontali	€ -
- compensi per specifiche responsabilità	
Art. 36 comma 1 CCNL 2002/2005	
Responsabile edilizia privata - Cat C	€ 1.250,00
Art. 36 comma 2 CCNL 2002/2005	
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 600,00
- Indennità maneggio valori	€ 300,00

TOTALE € 30.115,68

La parte pubblica propone che la quota di € 6.219,80 di risorse stabili venga destinata al fondo produttività

B) RISORSE VARIABILI

Il totale delle risorse variabili, pari a € 5.000,00, viene così destinato:

- quote spettanti a seguito specifiche disposizioni di legge (fondo progettazione interna)	€ 4.987,00
---	------------

PREMESSA

Il presente accordo, relativo agli istituti economici rimessi alla contrattazione sindacale decentrata d'Ente, interviene dopo l'approvazione del C.C.N.L. del 31/07/2009, L'introduzione del sistema performance in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs 27/10/2009, n. 150 ed è relativo all'anno 2011. In data 24/12/2010 la Giunta Comunale con atto n. 101 ha recepito il D.Lgs.150/2009 definendo le regole per la misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale dell'Ente. Occorre specificare che a seguito delle ultime modifiche legislative l'art. 9 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance nella parte che stabiliva le fasce di merito non deve essere considerato.

CRITERI DI EROGAZIONE DEL BONUS ANNUALE PER LA PERFORMANCE

Per tale voce non si può prescindere da alcune considerazioni atte a meglio inquadrare la tematica. L'amministrazione comunale, con propria deliberazione G.C. n.101 del 24/12/2010 recepisce le disposizioni, per quanto applicabili del D.Lgs.150/2009 tra cui le norme per la valutazione e la premialità. Successivamente è intervenuto il D.Lgs. 141 del 1 agosto 2011 contenente modifiche ed integrazioni del citato D.Lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ex art. 2 comma 3 L. 15/2009) che sospende di fatto - stabilendo che la norma non è cogente per gli enti locali - l'applicazione degli artt 19 - comma 2 e 3 e 31-comma 2 - , che riguarda specificatamente gli enti locali ed ai sensi del quale "gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito altra e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre";

Inoltre, in attuazione degli interventi per il contenimento della spesa, tra l'altro del personale pubblico, il CCNL vedrà la prossima tornata di rinnovo nell'anno 2014.

Ne consegue che, per effetto di quanto innanzi richiamato le risorse da destinare alla valorizzazione del merito e alla premialità vengono progressivamente a ridursi, invece di incrementare in base ai risultati ottenuti, come dovrebbe avvenire nel sistema delineato dal D.Lgs. 150/2009, una volta a regime, di fatto impedendo altresì l'incremento di alcune voci legate alla premialità quali per esempio l'innovazione e l'eccellenza, vanificando in parte quanto previsto dai dettami normativi;

Tali fattori infatti, successivi all'introduzione di nuovi sistemi di premialità, rendono, se precisamente e peculiarmente applicati così come adottati, non equo nella sua applicazione la misurazione della performance individuale, atteso che tali strumenti nel contesto determinatosi di fatto tenderebbero ad un appiattimento della premialità anziché evidenziare ed incentivare i comportamenti positivi peculiari del singolo lavoratore, ricadendo nel così detto effetto a pioggia da tempo bandito da ogni strumento di valutazione dell'Ente, fattori questi determinati dall'ingessamento e contrazione delle somme disponibili a

130

FPCCIL
17

favore dei lavoratori che di fatto vanificano la concreta possibilità di assicurare una premialità in linea con le finalità della performance così illustrate ai lavoratori.

Le parti convengono sulla scorta di quanto innanzi illustrato, necessario ed indispensabile intervenire rivedendo le parti del regolamento interessato dalle azioni sopra descritte come proposto dalla parte pubblica frutto di confronto al tavolo della delegazione trattante, onde assicurare forme di premialità che favoriscano ed incentivino la propensione al miglioramento delle prestazioni per un condiviso e partecipe raggiungimento delle performance.

Si concorda di:

- a) Sospendere gli effetti dell'art 9 " *La differenziazione delle valutazioni: le politiche di correlazione tra gli esiti della valutazione e la distribuzione della quota incentivante*" dell'allegato B al regolamento performance "la misurazione e valutazione della performance individuale" sino all'entrata in vigore del nuovo contratto CNEL;
- b) Stabilire, ai fini della valutazione e premialità delle prestazioni rese, che continuano ad operare le restanti regole così come definite ed approvate con gli atti in premessa citati con la modifica in parte delle sole modalità applicative per la misurazione e valutazione della performance onde tendere con le limitate risorse per la premialità, ad una effettiva ed efficace misurazione della stessa attraverso l'analisi dei progetti, l'effettiva partecipazione e realizzazione degli stessi così come misurati tramite idonei indicatori.
- c) Di prendere atto che il nucleo di valutazione in accordo con l'amministrazione comunale è fatto carico di studiare e proporre nuove schede di valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori più snelle.

I criteri per la misurazione della Performance d'Ente per gli anni 2011 e 2012 si definiscono come segue:

Posizioni organizzative

Viene utilizzata la scheda di valutazione delle prestazioni organizzative che prende in considerazione i seguenti aspetti

LEADERSHIP

1. Leadership
2. Gestione del tempo
3. Orientamento ai risultati

RISULTATI

4. Azione amministrativa
5. Orientamento alla gestione economica
6. Orientamento alla qualità del lavoro

COLLABORAZIONE

7. Capacità di motivare i collaboratori
8. Collaborazione con altre unità organizzative dell'ente
9. Capacità di prevenire/gestire i conflitti

PEG

10. Risultati conseguiti

A ciascuno di questi fattori è attribuito un peso che concorre alla determinazione dei punteggi, La valutazione delle posizioni organizzative per l'anno 2011 è stata effettuata dal nucleo di valutazione.

Collaboratori

Vengono utilizzate schede di valutazione che prendono in considerazione i seguenti aspetti :

Valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)

- 1 - Capacità realizzative e operative
- 2 - Capacità di servizio
- 3 - Capacità di apprendimento
- 4 - Capacità di motivarsi e motivare

Valutazione dei risultati attesi (Performance trasversale e dell'Ente)

- 1 - Grado di raggiungimento obiettivi assegnati - compiti istituzionali
- 2 - Grado di raggiungimenti obiettivi specifici attribuiti

I criteri per la misurazione della performance dell'Ente e organizzativa si stabiliscono in:

performance organizzativa

Erogabilità del premio collegata alla performance organizzativa previa verifica del raggiungimento delle attività di PEG di cui alle deliberazioni G.C. n. 62 del 29/07/2011.

Il raggiungimento degli obiettivi è certificato da ogni responsabile di P:O: per i singoli settori di competenza e convalidato dal Nucleo di Valutazione.

Il premio verrà erogato con le seguenti modalità

Realizzazione PEG inferiore al 50%	premio	0%
Realizzazione PEG dal 51 % al 80 %	premio	75%
Realizzazione PEG dal 80 % al 100 %	premio	100 %

FPCCIL
DI

Requisito essenziale per l'erogazione del premio è aver acquisito una valutazione dei compiti istituzionale non inferiore al 60%

Performance individuale

Il premio è erogato in proporzione alla valutazione complessiva ottenuta

Posizioni organizzative

Il premio verrà così ripartito:

- il 35% del premio in rapporto ai punti assegnati nella valutazione di competenze e comportamento
- il 65% del premio in rapporto ai punti assegnati nella valutazione performance organizzativa – PEG

Il premio verrà erogato con le seguenti modalità:

Punti assegnati inferiore	al 50%	premio	0%
Punti assegnati dal 51 %	al 80 %	premio	75%
Punti assegnati dal 80%	al 100 %	premio	100 %

La delegazione rinvia il punto 2 all'odg a successivo incontro che viene fissato per il giorno 16 maggio 2013 alle ore 15.00.

La seduta si conclude alle ore 16.30

Letto, approvato e sottoscritto

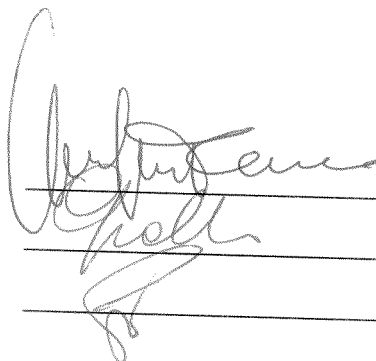
Addi 16 MAG. 2013

Per la parte pubblica

Il Presidente delegazione trattante
Dr.ssa Ferrero Giuseppina

Gianello Emanuela

Graziella Bonafin



Per la parte sindacale

Massimo Liodice

Carlo Stampini FPCGIL

Ferrari Patrizia ASL FP

