

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 10053 BUSSOLENO (TO) Tel 0122 642800 Fax 0122 642850 e-mail: info@cmbvallesusa.it
Sedi operative: via Monginevro, 35 10056 OULX (TO) Tel 0122 831252 Fax 0122 831687 e-mail: cmavs@cmavs.it
via XXIV Maggio, 1 10094 GIAVENO (TO) Tel 011 9363336 Fax 011 9377522 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	$\frac{\text{Fondo produttività} / (\sum \text{n.dipendenti} \times \text{valutaz. individuale})}{\text{valutaz. individuale}}$

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..... *Sam Bes*
 Comune di Cesana Torinese..... *Sam Bes*
 Comune di Chianocco..... *Alvaro*
 Comune di Chiomonte..... *Sam Bes*
 Comune di Chiusa di San Michele..... *Alvaro*
 Comune di Claviere..... *Sam Bes*
 Comune di Exilles..... *Coccione Tarich*
 Comune di Giaglione..... *Mar Pella*
 Comune di Gravere..... *Barbara Cof*
 Comune di Mattie..... *Barbara Cof*
 Comune di Meana di Susa..... *Mar Pella*
 Comune di Mompantero..... *Coccione Tarich*
 Comune di Novalesa..... *Mommes Mar*
 Comune di Oulx..... *Lino hst*
 Comune di Salbertrand..... *Coccione Tarich*
 Comune di San Giorio di Susa..... *Alvaro*
 Comune di Sauze di Cesana..... *Coccione Tarich*
 Comune di Sauze d'Oulx..... *Barbara Cof*
 Comune di Sestriere..... *Sam Bes*
 Comune di Vaie..... *Mede*
 Comune di Venaus..... *Lino hst*
 Comune di Villar Dora..... *Mar Pella* *Bes*

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Federico Loffredo - Davide Campari*
 CISL FP *Mar Pella*
 UIL FP *Lino hst*

Bussoleno, 12 luglio 2011

Handwritten mark

