



# COMUNE di BUSSOLENO

PROVINCIA DI TORINO  
C.A.P. 10053 – Piazza Cavour n. 1  
info@comune.bussoleno.to.it

Partita Iva: 03937400012 - Codice Fiscale: 86501170012

Tel. 0122/49002 - Fax 0122/640414

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE ANNO 2012

A seguito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2002-2005 del Comparto Regioni – Enti Locali del 22/01/2004, del biennio economico 2004-2005 del 09/05/2006, del biennio economico 2006-2007 del 11/04/2008 e del biennio economico 2008-2009 del 31/07/2009 la delegazione dell'Ente e la delegazione sindacale, nelle riunioni tenutesi nell'anno 2012, hanno concordato l'ipotesi di contratto decentrato integrativo – parte economica 2012 nel testo sotto riportato.

La determinazione del Fondo art. 31 C.C.N.L. 22/01/2004 "Disciplina delle risorse decentrate" è stata sottoposta, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. 22/01/2004 al revisore dei Conti del Comune di Bussoleno per constatare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme del contratto collettivo nazionale.

Il giorno 13 del mese di dicembre anno 2012 le parti hanno sottoscritto il testo definitivo del contratto integrativo decentrato che viene trasmesso all'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 4, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 22/01/2004.

Presidente Delegazione Trattante

Componenti Delegazione Trattante di  
Parte Pubblica

Organizzazioni Sindacali

RSU

## **OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bussoleno.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultati dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Rimangono valide tutte le parti previste dalla contrattazione 2011 che non vengono modificate.

## **RISORSE DECENTRATE ANNO 2012 – ALLEGATO A**

### **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Le parti concordano ed approvano, a partire dal corrente anno, la metodologia delle valutazioni e distribuzioni degli incentivi legati alle valutazioni, così come già predisposto ed approvato in sede di Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone – Allegato B.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large 'M' at the top left, a stylized 'S' in the middle, and various other scribbles and initials scattered across the lower right quadrant.

## ACCORDO TRA

Il Comune di Bussoleno

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

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

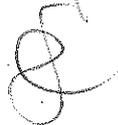
Ritenuta oltremodo positiva l'esperienza di concertazione e contrattazione posta in essere che ha consentito la condivisione della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale

### QUANTO SOPRA PREMESSO LE PARTI

### APPROVANO

Le seguenti linee guida :

- La valorizzazione del merito e la conseguente erogazione di 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 :
  - Rilevati 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 comparazione con amministrazioni omologhe
  - Confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
  - Correlati alla 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 lettere 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 individuali;
- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavori 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'utente;

Gli indici relativi alle lettere a,b sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 70% del totale.

Gli indici relativi alle lettere ,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 e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- È 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 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 consultiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- 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, 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	<b>Fondo produttività / (Σ n.dipendenti x valutaz. Individuale) x valutaz. individuale</b>

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

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

### FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

Importo destinato alla produttività

Quota individuale = \_\_\_\_\_ x punti singoli

Sommatoria n° dipendenti x punti singolo

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = ( val. obiettivo x 0.7) + ( val. com. org. X 0.3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0.6) + ( val. com. or. X 0.4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo con decorrenza dall'anno 2012.

Si allega al presente accordo :

le schede definite per la metodologia di valutazione del persona dipendente.

Letto confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Per le organizzazioni sindacali

VILFRC. 

CLC FP 









  
FRANCELOTTI  
  
