

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COSTITUZIONE ED UTILIZZO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2011 E
DETERMINAZIONI SULLA NUOVA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DI CUI
ALL'ATTO DELIBERATIVO DI GIUNTA COMUNALE N. 345 IN DATA 8.9.2011**

A seguito della proposta di costituzione ed utilizzo del fondo per l'anno 2011 inviata alle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, della trasmissione al collegio dei revisori dei conti e relativa attestazione da parte dello stesso collegio in data 14.7.2011 sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, il giorno 2.12.2011 alle ore 10:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione Comunale di Vercelli: nella persona del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa LO MAGNO Francesca, autorizzata alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato, con provvedimento del Sindaco n. 14 in data 20.7.2011 e la delegazione trattante di parte sindacale:

Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Dott.ssa Francesca LO MAGNO _____

Delegazione trattante di parte sindacale:

C.G.I.L. - F.P. _____

C.I.S.L. - F.P. _____

U.I.L. - F.P.L. _____

S.U.L.P.M. _____

Al termine della riunione le parti, sottoscrivendo, approvano l'allegata costituzione ed utilizzo del fondo anno 2011 ai sensi delle disposizioni di cui al CCNL per il personale appartenente alle categorie dalla A alla D del comparto "Regioni - Autonomie Locali" stipulato il 22.1.2004 e CCNL stipulato il 31 luglio 2009.

La nuova articolazione dell'utilizzo delle risorse, fermo restando quanto disciplinato dalle vigenti disposizioni contrattuali integrative, risulta pertanto essere per l'anno 2011 la seguente.

COSTITUZIONE E UTILIZZO RISORSE – ANNO 2011

ART 31 DEL CCNL DEL 22 GENNAIO 2004

ART. 4 DEL CCNL DEL 9 MAGGIO 2006 per le risorse fisse

ART. 8 CCNL 11 aprile 2008 (non applicabile su anno 2011 la parte relativa alle risorse variabili, rimane invece confermata per il principio generale di cui all'art. 31 CCNL del 22.1.2004 la parte confluita nelle risorse fisse di € 40.324,73 corrispondente allo 0,6 del monte salari anno 2005).

ART. 4 CCNL 31.7.2009 (non applicabile per espressa indicazione contenuta nello stesso articolo al comma 2 lettera b “...a valere per l'anno 2009.”)

DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

FONDO STRAORDINARI ANNO 2011

Invariato pari ad € 56.366,93

RISORSE STABILI:

Riferimento alle risorse calcolate per l'anno 2004:

Art. 31, II° c., CCNL 22.1.2004 € 787.843,11

Art. 32, I° CCNL 22.1.2004 (0,62 % MS 2001) € 41.440,16

Art. 32, II° c., CCNL 22.1.2004 (0,50 % MS 2001) € 33.419,48

Differenziali (Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL stipulato il 22.1.2004) € 14.734,76

Applicazione Art. 4, II° c., CCNL 5.10.2001:
(RIA personale cessato anno 2004) € 11.646,11

(RIA Personale cessato anno 2005) € 1.693,35

(RIA Personale cessato anno 2006) € 14.515,41

(RIA Personale cessato anno 2007) € 7.153,98

(RIA Personale cessato anno 2008) € 10.239,81

(RIA Personale cessato anno 2009) € 4.144,00

(RIA Personale cessato anno 2010) € 7.037,20

Risorse fisse Art. 4 CCNL 9.5.2006 € 32.536,61
(0,50% MS anno 2003)

Differenziali dichiarazione congiunta n. 4 € 9.814,70
(CCNL 9.5.2006)

Risorse fisse Art. 8 CCNL 11.4.2008 € 40.324,73
(0,6 MS anno 2005)

Risorse per riorganizzazione stabile dei servizi € 83.138,00
(art. 15, c.5 parte fissa CCNL 1.4.1999 - rif. voce n. f918 conto annuale 2010 - somma originariamente disposta per adeguamenti organizzativi (50.000) integrata della quota di € 13.138,66 riferita ai nuovi adeguamenti organizzativi disposti con atto deliberativo di giunta n. 27 del 29.1.2008 e della quota di € 20.000,00 per effetto della rimodulazione della macrostruttura, eliminazione di una posizione dirigenziale e rimodulazione dei servizi di cui agli atti deliberativi di Giunta nn. 417 e 418 del 24.11.2010).

Totale € 1.099.682,07

RISORSE VARIABILI:

Art. 31, III° c. , CCNL stipulato il 22.1.2004

CCNL DEL 1.4.1999

Art. 15, comma 1 lettere:

e)- (economie trasformazioni p-time)

**non più calcolate per espressa previsione
normativa (art. 73, 2° comma L.133/2008)**

k)- (legge Merloni) quota previsionale € 30.000,00

Art. 15, comma 2 (1,2% m. salari 1997) € 64.481,20

Totale fondo anno 2011

Fisse storiche

2.062,77	}	(€ 787.843,11) dettaglio dell'Art. 31, II° c., CCNL 22.1.2004
600.513,68		
68.366,26		
12.394,97		
27.941,85		
55.656,23		
20.907,35		
14.734,76	----	differenziali dichiarazione congiunta n. 14 (CCNL 22.1.2004)
41.440,16	----	0,62% m. salari anno 2001
33.419,48	----	0,50% m. salari anno 2001
13.339,46	----	RIA personale cessato anni 2004 e 2005

14.515,41	----	RIA personale cessato anno 2006
7.153,98	----	RIA personale cessato anno 2007
10.239,81	----	RIA personale cessato anno 2008
4.144,00	----	RIA personale cessato anno 2009
7.037,20	----	RIA personale cessato anno 2010
9.814,70	----	differenziali dichiarazione congiunta n. 4 (CCNL 9.5.2006)
32.536,61	----	aumento dello 0,5 % del Monte Salari anno 2003
40.324,73	----	aumento dello 0,6 % del Monte Salari anno 2005
<u>83.138,66</u>	----	riorganizzazione stabile servizi art. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999

€ **1.099.682,07**

Variabili

Non più calcolate	----	(p-time) ex art. 73 L. 133/2008
<u>64.481,20</u>	----	(1,2% m. sal 97)

€ **64.481,20**

Al fine di mantenere il fondo nell'ambito dei parametri dell'anno 2010, come disposto dalle vigenti normative, tenuta in considerazione la disciplina contrattuale che per la base di calcolo dispone di tenere in considerazione la RIA del personale cessato e di assegnare tale dato alla voce delle risorse fisse, viene concordemente ridotta dalla voce variabile la quota di € 7.037,20, pari alla ria del personale cessato anno 2010.

La quota delle risorse variabili ammonta pertanto ad € (64.481,20 – 7.037,20) = **57.444,00**

Quota merloni € 30.000,00 quota previsionale

Tot fondo anno 2011

1.099.682,07
<u>57.444,00</u>
1.157.126,07

1.157.126,07 + l. merloni (30.000,00) = totale complessivo € 1.187.126,07

DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2011

PRODUTTIVITA' **187.806,07**

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE
E RETRIBUZIONE DI RISULTATO** **154.320,00**

**INDENNITA' DI COMPARTO
(stima quota B)** **140.000,00**

RESPONSABILITA' **60.000,00**

- art. 7, 1° comma CCNL 9 maggio 2006
- art. 36, 2° comma CCNL 22 gennaio 2004

PROGRESSIONI ORIZZONTALI **395.000,00**

TURNI, Indennità varie **220.000,00**

TOTALE **1.157.126,07**

Viene concordato che le eventuali economie che dovessero verificarsi nelle singole destinazioni delle voci sopra riportate a consuntivo, saranno destinate alla voce produttività.

Legge merloni **€ 30.000,00**

Tot fondo straordinari **€ 56.366,93**

Effettuata la definizione del fondo e relativo utilizzo per l'anno 2011, le parti prendono in considerazione la nuova "metodologia di valutazione", già presentata nelle riunioni del 21.7.2011 e del 7.9.2011, approvata ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 dall'Amministrazione con atto deliberativo di Giunta n. 345 in data 8.9.2011.

In relazione a quanto evidenziato nella riunione del 9.11.2011, alle osservazioni fatte pervenire dalle OO.SS. e R.S.U. in data 16.11.2011 ed al riscontro fornito alle medesime dall'Amministrazione nella stessa data, in riferimento alle parti della suddetta metodologia oggetto di contrattazione viene concordato quanto segue:

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascuna **posizione organizzativa** sarà effettuata sulla base di un "Sistema integrato di valutazione dei dirigenti e del personale" (allegato 1).

Al termine di ogni anno, il dirigente di riferimento, effettua la valutazione qualitativa:

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (art. 11 Metodologia di Valutazione -allegato 1).

Il sistema prevede (art. 12 Metodologia di Valutazione -allegato 1) cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<i>Ambito E</i>	<i>Ambito D</i>	<i>Ambito C</i>	<i>Ambito B</i>	<i>Ambito A</i>
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alto: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per l'anno 2011 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (**20%** dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatto salvo l'**ambito A** che percepisce il 100% del risultato.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto e nel limite del 25% della posizione.

<p>Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dei Livelli</p>
--

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' 17 ccnl 1.4.99.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 3) Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2 comma dell'art.15 CCNL 1.04.999, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante) secondo i criteri di cui al punto 4 e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati, eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio .
- 4) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate per ciascun Settore in proporzione ai dipendenti assegnati; per il calcolo dei dipendenti si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni in corso d'anno e per il tempo parziale. Ad esempio:

5 dipendenti tempo pieno dal 1.01 al 31.12		5
1 dipendente tempo pieno assunto il 1.07	1 x 0,5	0,50
1 dipendente tempo pieno cessato il 31.03	1 x 0,25	0,25
1 dipendente tempo pieno in aspettativa per 6 mesi	1 x 0,50	0,50
2 dipendenti p.t. 18 ore dal 1.01 al 31.12	2 x 0,5	1,00
	Totale	----- 7,25

Il budget di Settore è poi suddiviso in base alla percentuale di tempo dei singoli dipendenti sui processi/obiettivi a cui sono stati assegnati, definita ad inizio anno dal dirigente di riferimento e poi attestata dallo stesso a conclusione del ciclo della performance annuale.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (art. 19 Metodologia di Valutazione -allegato 1).

Il sistema prevede (art. 20 Metodologia di Valutazione -allegato 1) cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<i>Ambito E</i>	<i>Ambito D</i>	<i>Ambito C</i>	<i>Ambito B</i>	<i>Ambito A</i>
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alto: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per il solo anno 2011, le parti convengono che il 50% del budget di ciascun settore sarà suddiviso in parti uguali tra il personale e il 50% in base all'apporto ai processi/obiettivi assegnati.

A consuntivo, il Nucleo di valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal Dirigente di riferimento secondo le schede approvate.

- 6) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- 7) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo.
- 8) la valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- 9) Il premio individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.

Per l'anno 2011 vengono mantenuti i criteri del precedente accordo relativamente ai giorni che sono considerati presenza in servizio, come di seguito riportato, con l'impegno delle parti di rivedere l'istituto nel suo complesso per l'anno 2012:

Sono considerate causali utili ai fini della presenza in servizio le seguenti:

- giornate di congedo ordinario;
- giornate di ricovero ospedaliero compreso Day Hospital;
- giornate di assenza per applicazione di terapie salvavita debitamente documentate secondo le disposizioni contrattuali;
- malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio;
- assenze per infortuni sul lavoro;
- donazione sangue, midollo osseo e assimilate;
- assenze per accertamenti sanitari imposti dall'ente (L. 626/94);
- astensione obbligatoria per maternità;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per L. 104;
- riposo compensativo;
- permessi per allattamento.

Qualora l'assenza obbligatoria per maternità, l'assenza per infortunio sul lavoro, l'assenza per malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio e l'assenza per l'applicazione di terapie salvavita si protragga per un periodo tale per cui

non sia possibile in relazione ai criteri generali di presenza per la direzione esprimere una valutazione, viene garantita al dipendente che si trovi in tali condizioni una quota minima di produttività pari al 50% del valore spettante secondo le disposizioni di cui al presente accordo.

- 10) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/obiettivo.

Le parti concludono richiamando quanto disposto nell'art. 22 della metodologia al fine di una verifica sulla prima applicazione della seguente nuova metodologia al fine di verificare, sulla base delle risultanze del sistema, la necessità di eventuali correttivi o revisioni rispetto alla criticità rilevate ed evidenziate al Nucleo di Valutazione. Ivi comprendendo i casi di mancato raggiungimento di obiettivi e relative analisi di ricaduta sul personale

Concordano, inoltre, di mantenere in vigore la parte dell'accordo precedente relativamente alla possibilità di osservazioni alla valutazione ricevuta da parte del dipendente come segue: "Nei casi in cui il dipendente non condivida la valutazione può chiedere al Dirigente di Settore di assegnazione, entro cinque giorni dal ricevimento della scheda e dopo averla firmata per ricevuta, di rivedere il punteggio conferito presentando le proprie osservazioni scritte. Il Dirigente, esaminate le osservazioni del dipendente, decide se modificare o confermare la valutazione nei successivi cinque giorni".

Le parti in relazione alla disposizione di cui all'art. 9 comma 2-bis del D. L. 78/2010 che prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio", concordano di procedere alla verifica a consuntivo dell'anno 2011 delle cessazioni intervenute tenendo in considerazione il periodo effettivo di cessazione al fine di non intaccare il diritto del personale cessato all'attribuzione del trattamento accessorio spettante ed altresì il piano occupazionale approvato relativo alle nuove assunzioni programmate. Tale aspetto sarà verificato entro il mese di gennaio in apposita riunione.

Per quanto attiene ai permessi le parti richiamano quanto contenuto nelle vigenti disposizioni contrattuali nazionali di comparto, intendendo pertanto abrogate eventuali disposizioni in contrasto esistenti per effetto di vecchi accordi integrativi.

Allegata metodologia di valutazione.