

COMUNE DI SAN GIUSTO C.SE

Il giorno 22 Dicembre 2011 alle ore 10,30 presso il Comune di San Giusto C.se si sono incontrati:

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, così composta:

- Per la parte pubblica:

il Segretario Comunale, dott. Sergio MAGGIO

il Sindaco, Sig.ra Giosi BOGGIO in qualità di uditore

Il Responsabile del servizio Finanziario, Sig.ra Silvia SCAPINO

Il responsabile del Servizio Tecnico, Geometra Antonio BARBIERI

Il Responsabile del Servizio Vigilanza, dott.ssa Maria Rita PAROLA

- Per la parte sindacale:

- 1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Paolo OSELLA in rappresentanza della CISL-FPS

Le parti sottoscrivono il CCNL integrativo dell'ente relativo all'anno 2011 così come riportato in allegato.

In particolare avendo l'Ente approvato il piano delle performance a seguito validazione e pesatura dei processi si è deciso di assegnare a ciascun settore un budget così ripartito:

Ufficio tecnico	€ 1.550 (da ripartire € 1.250 per geometra; € 300 per 3 operai)
Ufficio segreteria	€ 1.250 (da ripartire per un istruttore amministrativo)
Ufficio P.M	€ 500 (da ripartire per un agente di P.M.)
Ufficio demografico	€ 700 (da ripartire per un istruttore amministrativo)
Ufficio Tributi	€ 138 (da ripartire per un istruttore contabile).

Le parti concordano che i minori importi stabiliti per l'ufficio demografico e l'ufficio tributi trovano compensazione rispettivamente nell'attribuzione dei compensi ISTAT per il censimento e nella ripartizione dei compensi ICI (a cui partecipa in parte anche l'agente di P.M.).

Successivamente le parti prendono atto del nuovo sistema di valutazione vigente dall'anno in corso presso il Comune di San Giusto di cui è stata data informativa. In particolare il nuovo sistema prevede:

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".

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.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 60%	tra 60% e 69,99% .	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99.	Oltre 90

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

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 60% e fino a 69,99%.

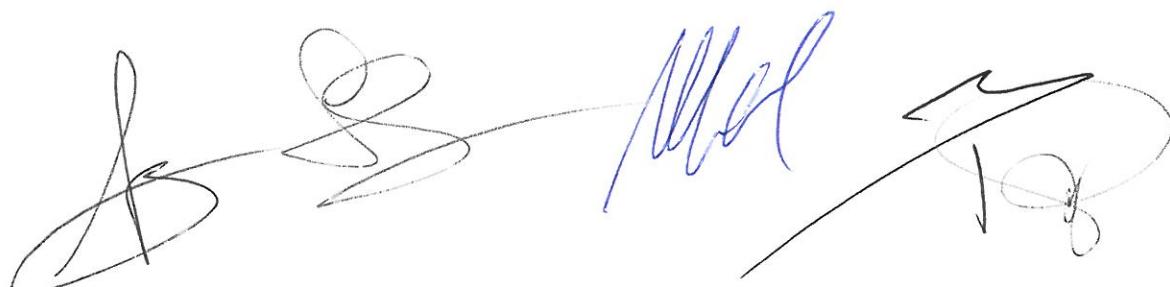
L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Per l'anno 2011 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (**max 25%** 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 fatta salvo la **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.



Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli

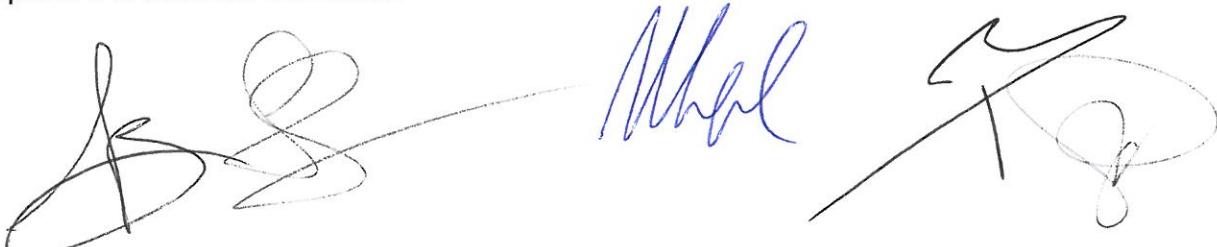
- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' 17 ccnl 1-4-99.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 3) Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2 e 5 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 ripartite 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 050 0,50
2 dipendenti p.t. 18 ore dal 1.01 al 31.12	2 x 0,5 1,00
<hr/>	
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.

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.



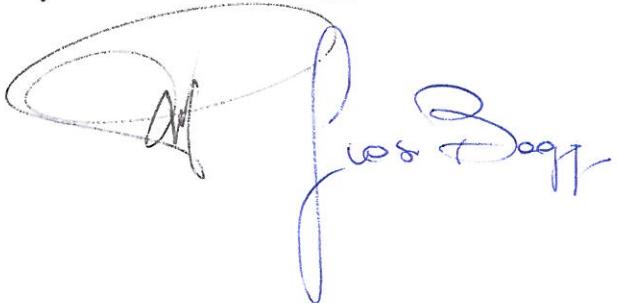
COMUNE DI SAN GIUSTO C.SE

- 9) Il budget 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.
- 10) per l'anno 2011 l'assegnazione delle risorse avverrà come previsto nella preintesa sopra richiamata.

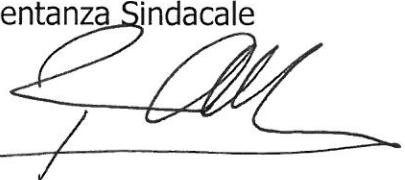
San Giusto C.se, 22/12/2010

Delegazione di Parte pubblica


Michele Scoppi

Maria Basso

Piero Soggi

Rappresentanza Sindacale


Romano
CISL FP

COMUNE DI SAN GIUSTO			
	Consuntivo 2010	Preventivo 2011	
INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE			
ART 32 c1. ccnl 22.01.04			
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	1.288,77	1.288,77	
ART 32 c2. ccnl 22.01.04			
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica	1.039,33	1.039,33	
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005			
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 c	1.125,11	1.125,11	
Art.8 comma 2 ccnl 2006-2007			
2. gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e valere per l'anno 2008 incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia	1.569,55	1.569,55	
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	5.022,76	5.022,76	

Altre VOCI DA CONSOLIDARE			
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2			
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003	0,00	0,00	
ACCERTATE			
Quinto comma art. 15			
<i>In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio</i>	0,00	0,00	
PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004			
ART 32 c7. ccnl 22.01.04			

The image shows four handwritten signatures in blue and black ink, likely belonging to officials or accountants, positioned at the bottom of the financial document. The signatures are fluid and vary in style, with some being more prominent than others.

<i>La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).</i>	0,00	0,00
TOTALE ALTRE VOCI DA CONSOLIDARE	0,00	0,00
FONDO UNICO CONSOLIDATO	19.820,33	19.820,33

VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE

The image shows three distinct handwritten signatures in black ink, likely belonging to different individuals, positioned at the bottom of the page.

Lettera d) primo comma art. 15		
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	0,00	
Lettera e) primo comma art. 15		
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobili)	0,00	
Lettera k) primo comma art. 15		
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	3.305,46	3.305,46
Secondo comma art. 15		
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fì	1.796,38	1.796,38
Risp. Fondo Anno Precedente	729,54	
Risp. Straordinario Anno Precedente	3.306,00	3.306,00
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	9.137,38	8.407,84

FONDO COMPLESSIVO	28.957,71	28.228,17
--------------------------	-----------	-----------

fondo straordinario art.14 comma 1		
stanziato	3.306,00	3.306,00
erogato		
economia	3.306,00	3.306,00

Handwritten signatures in black and blue ink are visible at the bottom of the page, likely belonging to the individuals responsible for the financial statements.

COMUNE DI SAN GIUSTO

	Consuntivo 2010	Preventivo 2011
RESIDUO FONDO		
<i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i>	81,67	
<i>Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo</i>	Fondo PEO non costituito	Fondo PEO non costituito
UTILIZZO FONDO	2010	2011
fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato		
FONDO INDISPONIBILE	2010	2011
b) progressioni economiche	13.936,28	13.465,49
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	13.936,28	13.465,49
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	5.121,60	5.239,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	19.057,88	18.704,49
h) rischio: ne usufruiscono i 3 operai per 12 mesi	1.080,00	1.080,00
h) disagio: ne usufruiscono i 3 operai per l'articolazione particolare dell'orario di lavoro in caso di maltempo	1.000,00	1.000,00
i) indennità particolari posizioni: Nel 2010 ne usufruiscono € 1.290 per istr. U.T.e addetta ufficio segreteria. 1.000 € addetta ufficio demografico. Addetta ai tributi € 432,70; agente di P.M. € 500	4.512,70	0,00
l) produttività individuale e collettiva (ripartita secondo accordo sindacale)	0,00	4.138,22
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	6.592,70	
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF - I.C.I.</i>	2.293,00	1.481,00
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF - ANAGRAFE ISTAT</i>	1.012,46	1.824,46
TOT UTILIZZO LETTERA k)	3.305,46	3.305,46
TOTALE UTILIZZO FONDO	28.956,04	28.228,17

Three handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, positioned to the left of the financial tables. The signatures appear to be initials or names, though they are not clearly legible.