

Comune di Monserrato

Provincia di Cagliari

Prot. n. 662 del 13 gennaio 2009

Integrazione al contratto collettivo decentrato aziendale del comparto autonomie locali stipulato in data 30.12.2005

Premesso che:

- a seguito delle riunioni della Delegazione Trattante del 12 e 17 novembre 2008 e del 16 dicembre 2008 sono state sottoscritte delle ipotesi di modifica del CCDIA stipulato in data 30.12.2005, per la parte riguardante i criteri generali per l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare la produttività di cui all'art.17, comma 2, lettera a) del CCDIA del 01.04.1999 nonché la modifica dei criteri generali per l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare la produttività per quanto concerne il recupero dell'evasione ICI di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL del 01.04.1999 così come modificato dall'art.4, comma 3, del CCNL del 05.10.2001;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con propri verbali n. 25 del 03.12.2008 e n. 26 del 23.12.2008 ha certificato la compatibilità degli oneri di bilancio scaturenti dalle modifiche apportate con i vincoli di bilancio (art. 4, comma 1, del CCNL del 22.01.2004;
- con proprie deliberazioni della Giunta Comunale n. 195 del 10.12.2008 e n. 216 del 29.12.2008 il Presidente della Delegazione Trattante è stato autorizzato alla sottoscrizione

In data 12.01.2009 alle ore 13.00 nella sede del Comune di Monserrato, via S.Lorenzo n.1, ha avuto l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

Dr. Luigi Cireddu (Presidente della Delegazione Trattante)

Dr. Michele Cuccu (Componente della Delegazione Trattante)

RSU nelle persone di:

Sig. Fabio Lai

Sig. Paolo Ghiani

Sig. Angelo Spiga

Sig. Ferruccio Ambu

Sig. Marco Atzeni

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Sig. Virgilio Puddu CISL FPS

Sig. Terenzio Calleda UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente la modifica al contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del personale non dirigente del Comune di Monserrato, stipulato in data 30.12.2005, per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare la produttività di cui all'art.17, comma 2, lettera a) del CCDIA del 01.04.1999 nonché la modifica dei criteri generali per l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare la produttività per quanto concerne il recupero dell'evasione ICI di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL del 01.04.1999 così come modificato dall'art.4, comma 3, del CCNL del 05.10.2001.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Art. 1

Indirizzi per la predisposizione del Sistema di Valutazione

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle Indennità di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati di Responsabilità di Posizione Organizzativa, sarà definito in modo tale da renderlo accessibile agli stessi destinatari della valutazione e perciò stesso prevedono:

- a. L'adeguamento del sistema di valutazione alle nuove disposizioni contrattuali previste dal CCNL del CCNL 22.1.2004;
- b. Sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai Responsabili degli uffici e servizi e a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
- c. Sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
- d. I tempi e i modi della valutazione: la valutazione dovrà prevedere una verifica intermedia e una verifica finale
- e. Definizione di procedure e metodi finalizzati alla disciplina:
 - I. delle fasi di negoziazione degli obiettivi di risultato;
 - II. delle modalità di rilevazione dei dati relativi alla valutazione degli obiettivi di risultato;
 - III. delle modalità di rilevazione dei dati relativi alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
 - IV. del sistema di calcolo dei risultati;

- V. della determinazione dei pesi degli obiettivi di risultato e comportamentali;
- VI. delle modalità operative della valutazione;
- VII. dei piani di miglioramento collegati alla aree di criticità nelle prestazioni e nei comportamenti.

Le Parti concordano altresì la seguente procedura:

- a. Predisposizione contestuale degli obiettivi dei Responsabili di Posizione Organizzativa (a cura del Nucleo) e dei dipendenti (a cura dei responsabili di Posizione Organizzativa);
- b. Validazione da parte del Nucleo di Valutazione sugli obiettivi assegnati ai dipendenti;
- c. Approvazione del Piano Obiettivi da parte della Giunta;
- d. Assegnazione degli obiettivi ai dipendenti ed informazione alle OO.SS. sull'avvenuta assegnazione da parte dei Responsabili;
- e. Effettuare la verifica intermedia entro il 15 ottobre;
- f. Validazione ex ante e certificazione obbligatoria - ex post valutazione - sul risultato conseguito da parte del Nucleo di Valutazione;
- g. Valutazione finale sul dipendente, a cura del Responsabile, deve essere fatta mediante un colloquio individuale in cui il Responsabile illustra la valutazione finale. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile. Il dipendente può presentare ricorso avverso alla valutazione;
- h.

Art. 2

Criteri per la Graduazione delle Posizioni Organizzative a tempo pieno e a tempo parziale

L'ente istituisce, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, l'area delle Posizioni Organizzative.

A ciascuna Posizione Organizzativa è collegata una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione a tempo pieno è pari ad una misura da € 5.164,00 a € 12.911,00 annue lorde e comunque non oltre la misura massima prevista dall'art. 11 del CCNL 1.4.1999. La retribuzione di risultato è pari ad una misura dal 10% al 25% della retribuzione di posizione¹.

Le retribuzioni di posizione devono essere attribuite in maniera differenziata tra le diverse figure professionali in relazione al diverso "peso" relativo all'interno dell'organizzazione.

La retribuzione di posizione a tempo parziale di cui all'art. 11 del CCNL 22.1.2004 è riproporzionato, in termini percentuali, in relazione ad un orario a tempo pieno prevista per quell'incaricoⁱⁱ.

La retribuzione di posizione viene erogata mensilmente.

Le Parti concordano nel ritenere che l'obiettivo principale della valutazione è quello di stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle Posizioni al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva e definiscono che la graduazione della posizione si articola nel modo come appresso indicato:

- ✓ Definizione dei contenuti "oggettivi" delle Posizioni Organizzative a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
- ✓ Definizione di una graduatoria dell'importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto

Per la Valutazione delle Posizioni verranno utilizzati i seguenti fattori:

I. Dimensioni organizzative:

- a). N° Dipendenti;
- b). Categoria di appartenenza;
- c). Linee di servizio gestite;
- d). Professionisti esterni coordinati.

II. Responsabilità e Relazioni:

- a). Indice di Responsabilità Civile;
- b). Indice di Responsabilità Penale;
- c). Indice di Responsabilità Amministrativa e Contabile;
- d). Indice di Responsabilità Organizzativa;
- e). Indice di Responsabilità su Relazione Esterne;
- f). Indice di Responsabilità sulle Risorse Finanziarie Assegnate.

III. Professionalità:

- a). Requisiti di studio per occupare la Posizione;
- b). Iscrizione ad albi professionali;
- c). Valutazione grado di professionalità richiesta;

IV. Gestione:

- a). Grado di gestione di procedimenti Legge 241/90 e smi;
- b). Progetti con finanziamenti non ordinari;
- c). Attività di Controllo;
- d). Flessibilità;
- e). Complessità.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Il conferimento e la revoca degli incarichi sono di competenza del Sindaco che affiderà l'incarico o potrà revocarlo, con provvedimento scritto e debitamente motivato, a seguito di:

- a. Valutazione negativa del Nucleo di Valutazione secondo la metodologia concertata con le OO.SS. Prima della formalizzazione della revoca l'ente acquisisce, mediante un contraddittorio con il dipendente interessato assistito eventualmente da persone di sua fiducia o da rappresentante delle OO.SS. a cui conferisce mandato, le controdeduzioni dello stesso dipendente interessato;
- b. Comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione del Comune, previa contestazione e diffida promossi dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale;
- c. Violazione del Codice Disciplinare e/o a seguito di irrogazione di sanzione superiore alla censura;
- d. Riorganizzazione dei Settori.

La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è corrispondente a quella del mandato del Sindaco. L'incarico suddetto, per particolari e specifiche esigenze correlate alla realizzazione di programmi ed obiettivi, potrà avere durata annuale. Nel decreto di incarico il Sindaco dovrà stabilire la misura dell'indennità di posizione e di risultato. L'incarico dura comunque fino all'approvazione del PEG successivo.

Nel periodo transitorio, intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e le nuove nomine, il titolare continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio, con diritto alla relativa indennità di posizione e di risultato proporzionata al periodo di riferimento.

Il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa presuppone che l'Ente abbia realizzato le seguenti innovazioni:

- a. Attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni;
- b. Ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- c. Istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei Nuclei di Valutazione;

L'attribuzione della titolarità di Responsabile di Posizione Organizzativa comporta ed implica le funzioni ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs 267/2000ⁱⁱⁱ e successive modificazioni e integrazioni.

Le Parti concordano che in caso di assenza o impedimento del Responsabile di Posizione Organizzativa, le funzioni sono assunte ed espletate secondo quanto previsto dai rispettivi regolamenti degli Uffici e Servizi.

Le Parti concordano che in via transitoria e fino alla definizione della graduazione della posizione e di risultato, è erogata una indennità di posizione in misura mensile non inferiore a quella precedentemente percepita.

Il presente articolo essendo materia di concertazione, si intende concertato con la sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 3

Valutazione del Risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Il sistema di incentivazione si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti annualmente dall'Amministrazione Comunale previa negoziazione con i titolari della responsabilità di Posizione Organizzativa.

I Responsabili titolari di Posizione Organizzativa predisporranno una proposta di Piano Dettagliato degli Obiettivi del settore, entro il 30 Novembre di ogni anno, finalizzata alla predisposizione ed approvazione della bozza di Bilancio Preventivo.

Il Nucleo di Valutazione, con funzione di controllo interno, seleziona, in apposite sessioni di lavoro con i Responsabili, gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia e strategicità.

Il Piano degli obiettivi diviene esecutivo previa approvazione dall'organo di governo dell'Ente.

Il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del settore e conseguentemente, previa certificazione, autorizza l'erogazione

dell'indennità di risultato. A norma dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001 non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Per ogni valutazione sarà possibile il ricorso, con contraddittorio, da parte dei soggetti interessati.

La retribuzione di risultato viene erogata non oltre l'approvazione del Conto Consuntivo a seguito di valutazione, i cui criteri e modalità saranno definiti nel Sistema Permanente di Valutazione.

Il presente articolo essendo materia di concertazione, si intende concertato con la sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo e determina impegno ad adeguare i corrispettivi Regolamenti degli Uffici e dei Servizi.

Art. 4
Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione della produttività collettiva di risultato

Le Parti, per garantire la corretta erogazione della produttività collettiva di risultato, concordano che:

- a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;
- b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati;
- c. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:
 - C.1) Determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:
 - I. categoria A – parametro 100;
 - II. categoria B – parametro 106;
 - III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
 - IV. categoria C – parametro 118;
 - V. categoria D – parametro 130;
 - VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- C.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
 - C.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
 - C.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
 - C.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - C.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.
 - C.7) Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato possono essere ripartite fra tutti i Settori o Strutture Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.
- d. Successivamente alla determinazione del Budget di settore secondo la modalità di cui alla lett. C), l'ente, previo accordo sindacale che dovrà essere esplicitato nel verbale di sottoscrizione del presente accordo , può procedere alla determinazione del fondo individuale seguendo due distinti modelli:
- ✓ Mod.1) Fa coincidere il fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c);
 - ✓ Mod.2) Il responsabile, a seguito di determinazione del budget esitato dalla procedura di cui alla lettera c), ridefinisce il Fondo Individuale in relazione al peso assoluto degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente del settore di appartenenza, ovvero in relazione al peso degli obiettivi assegnati alla generalità dei dipendenti. La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione degli obiettivi sia condivisa con i propri collaboratori;
- e. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione secondo i seguenti modelli applicabili sia al Mod. 1 e sia al Mod. 2:

1. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività.
 2. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno l'80% degli obiettivi di mantenimento così come indicato nel sistema permanente di valutazione. Solo a seguito del conseguimento del predetto risultato, si applica quanto indicato al punto precedente.
- f. Gli eventuali residui potranno essere utilizzati nel modo come appresso indicati:
- e1) riportati al fondo di produttività collettiva per l'anno successivo;
 - e2) ripartiti, nello stesso anno, fra i dipendenti del settore che hanno raggiunto un punteggio superiore al 90%;
 - e3) ripartiti, nello stesso anno, fra i dipendenti dell'ente che hanno raggiunto un punteggio superiore al 90%;
- La scelta del modello e1); e2); e3); dovrà essere resa esplicita nel verbale di sottoscrizione del presente accordo. Per la determinazione del premio, qualora si optasse per i modelli e2); e3), si procede in modo analogo alla determinazione del budget di cui alla lettera c);
- g. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;
- h. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza;
- i. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
- j. Non danno luogo a riduzione del budget individuale le assenze dovute ad astensione obbligatoria per maternità, alla fruizione dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 e n. 53/2000, patologie gravi e terapia salvavita;
- k. Le schede di valutazione devono essere consegnate, previa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato

previo confronto sui contenuti della stessa. Entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricevimento, il dipendente ha facoltà di presentare ricorso in forma scritta al Nucleo di Valutazione e di farsi assistere da un legale di fiducia o dall'OO.SS. a cui conferisce mandato. Decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.

Inoltre:

- 1) Per l'anno 2008 il sistema di valutazione per il personale dipendente sarà quello previsto nella proposta presentata dall'amministrazione contrassegnato con il mod.1 lettera e) punto 1) dei criteri generali che prevede la coincidenza del fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c) del medesimo articolo (determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la parametrizzazione prevista per categoria);
- 2) Per l'anno 2009 il sistema di valutazione per il personale dipendente sarà un sistema "misto" rispetto a quello previsto nella proposta presentata dall'amministrazione ~~contrassegnate~~. In particolare la produttività sarà attribuita per un 50% secondo il mod.1, con il mod.2 lettera e) punto 1) dei criteri generali che prevede la coincidenza del fondo individuale con quello esitato dalla procedura di cui alla lettera c) del medesimo articolo (determinazione del budget di settore in relazione al livello di inquadramento secondo la parametrizzazione prevista per categoria) e per il restante 50% secondo il il modello 2, lettera e) punto 1) dei criteri generali che prevede che il responsabile, a seguito di determinazione del budget esitato dalla procedura di cui alla lettera c), ridefinisce il Fondo Individuale in relazione al peso assoluto degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente del settore di appartenenza, ovvero in relazione al peso degli obiettivi assegnati alla generalità dei dipendenti. La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione degli obiettivi sia condivisa con i propri collaboratori.
- 3) A partire dall'anno 2010 il sistema di valutazione per il personale dipendente sarà con il mod.2 lettera e) punto 2) sopradescritto dei criteri generali di cui alla proposta presentata dall'amministrazione.
- 4) Nella costituzione del budget di settore saranno compresi i punti parametrici relativi al personale assente per: comando presso altri enti, maternità (sia obbligatoria che "rischio"), aspettativa (retribuita e non) e lo stesso personale non venga sostituito con altro personale a tempo determinato al fine di permettere che

la quota di produttività sia ripartibile tra quei dipendenti che, di fatto, si accollano il carico di lavoro del personale assente.

- 5) E' approvata la parte dei criteri generali del sistema di valutazione soggette a contrattazione ed in particolare: la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni ed il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica di cui all'art.16, comma 2, lettere b) e c) del CCNL 31/03/1999, la RSU

Monserrato lì 12.01.2009

Letto, firmato e sottoscritto:

Parte Pubblica:

F.to Dott. Luigi Cireddu

F.to Dott. Michele Cuccu

Parte Sindacale:

F.to Sig. Fabio Lai

F.to Sig. Paolo Ghiani

F.to Sig. Angelo Spiga

F.to Sig. Ferruccio Ambu

Sig. Marco Atzeni

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

F.to Sig. Virgilio Puddu CISL FPS

Sig. Terenzio Calleda UIL FPL

Copia del presente CCDIA viene trasmesso:
All'ARAN (entro 5 giorni)
Al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti
Al Nucleo di Valutazione Interno
Ai Responsabili di settore
Alle OO.SS.TT. o provinciali firmatarie del CCNL
Ai componenti della Giunta Comunale
Al Segretario Generale
A tutti i lavoratori dipendenti del Comune di Monserrato

i

ii

iii