

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, Graverè, 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, Graverè, 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:
Sedi operative:

via Trattenero, 15
via Monginevro, 35
via XXIV Maggio, 1

10053 BUSSOLENO (TO)
10056 OULX (TO)
10094 GIAVENDO (TO)

Tel 0122 642800
Tel 0122 831252
Tel 011 9363336

Fax 0122 642850
Fax 0122 831687
Fax 011 9377522

e-mail: info@cmbvallesusa.it
e-mail: cmavs@cmavs.it
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;

MB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page

- 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	$\frac{\text{Fondo produttività}/(\sum \text{n.dipendenti} \times \text{valutaz. individuale})}{\times \text{valutaz. individuale}}$

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'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Sommatoria n° dipendenti x punti singolo}} \times \text{punti singolo}$$

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 Bess*
 Comune di Cesana Torinese..... *Sam Bess*
 Comune di Chianocco..... *Alvaro*
 Comune di Chiomonte..... *Sam Bess*
 Comune di Chiusa di San Michele..... *Alvaro*
 Comune di Claviere..... *Sam Bess*
 Comune di Exilles..... *Caciano Tarich*
 Comune di Giaglione..... *Alvaro*
 Comune di Gravere..... *Barbara Cof*
 Comune di Mattie..... *Barbara Cof*
 Comune di Meana di Susa..... *Alvaro*
 Comune di Mompantero..... *Caciano Tarich*
 Comune di Novalesa..... *Sam Bess*
 Comune di Oulx..... *Sam Bess*
 Comune di Salbertrand..... *Caciano Tarich*
 Comune di San Giorio di Susa..... *Alvaro*
 Comune di Sauze di Cesana..... *Caciano Tarich*
 Comune di Sauze d'Oulx..... *Barbara Cof*
 Comune di Sestriere..... *Sam Bess*
 Comune di Vaie..... *Alvaro*
 Comune di Venaus..... *Sam Bess*
 Comune di Villar Dora..... *Barbara Cof*

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Francesco Boffa - Davide Cagnoni*
 CISL FP *[Signature]*
 UIL FP *[Signature]*

Bussoleno, 12 luglio 2011

[Signature]

ENTE DI APPARTENENZA

CENTRO DI RESPONSABILITA'

NOME E COGNOME

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % quota FES per dipendenti; titolo ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
				/ 140

- * 1) Obiettivo pluriennale di area:
legato alla performance di area
2) Obiettivo annuale di area:
legato alla performance di area
3) obiettivo annuale individuale:
legato alla performance individuale

Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti

Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento

[Handwritten signatures and initials in blue ink across the indicator table]

* 4 tipi di indicatori:
QUALITATIVO
QUANTITATIVO
TEMPORALE
ECONOMICO

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
------------------------	---------------	------------------	-------------------------	----------------------

Handwritten notes and signatures:
 ✗ *[Signature]* *[Signature]*

Firma per accettazione:

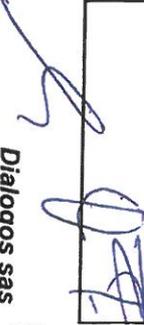
[Handwritten signatures and initials]

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5				
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5				
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali /strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5				
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi 25	Autovalutazione	Valutazione finale		
			Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	10		
			Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		







 Dialogos sas

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>									
Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5			
Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5			
Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5			
Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5*			
Totale comportamenti organizzativi						35			
						60			

* Nel caso in cui, nel corso dell' anno l' Ente non abbia attivato percorsi formativi per le categorie A e B, si riconoscerà al dipendente il punteggio massimo attribuito al comportamento organizzativo in questione pari a 5.













CENTRO DI RESPONSABILITÀ

NOME E COGNOME

SISTEMA PRESTANTE COLLEGATO: ex % indennità di risultato; titolo al fini della programmazione economica

ENTE DI APPARTENENZA

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale conseguibile)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane partecipanti all'obiettivo	Altri staff o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali assegnate	Strumenti	Controlli	Tipologia indicatore	Descrizione indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamenti	Sistema di deontazione	Decorazione attuale

- * 1) Obiettivo plurimale trasversale: legato alla performance collettiva.
- 2) Obiettivo plurimale di area: legato alla performance di area.
- 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area.
- 4) Obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale.

* 4 tipi di indicatori:
 QUALITATIVO
 QUANTITATIVO
 TRIPONALE
 ECONOMICO

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
Impegno 10	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio e flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5				
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	10				
			Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale		
			Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		
			Riservatezza (osservanza del segreto professionale, di ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5		
Professionalità 20	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5				
				20			

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signature]

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo 25	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all'Ente	1 2 3 4 5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
	Atteggimento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro e capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		
Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.		1 2 3 4 5	5		
			25		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]