



Verbale del 22 luglio 2014

Oggetto: Intesa quadro sul fondo per le risorse decentrate anno 2013

In data 22 luglio 2014, presso la sala consiliare del Comune di Vignola, si sono riunite la delegazione di parte pubblica dell'Unione Terre di Castelli, in rappresentanza dei Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano, s..P Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca, dell'Unione stessa e dell'ASP "Giorgio Gasparini" e la delegazione di parte sindacale, composta dalle RSU degli enti suddetti e dalle OO.SS. di categoria FP CGIL, CISL FP, C.S.A., SULPM, . Segr. Az. S.I.L.Po.L.

Le parti concordano sui seguenti criteri, validi per tutte le amministrazioni rappresentate in questa sede, con l'evidente obiettivo di continuare il percorso già ampiamente delineato e volto ad armonizzare i trattamenti accessori d'incentivazione e gli standard di prestazione dei servizi.

Il presente verbale costituisce pertanto accordo quadro generale vincolante per la contrattazione decentrata 2013 dell'Unione Terre di Castelli, dei Comuni suddetti e dell'ASP "Giorgio Gasparini".

FONDO PER LA PERFORMANCE DI RISULTATO

a) Performance organizzativa e individuale

Premesso che:

- la performance organizzativa, cioè riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dal nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004;

Le parti convengono:

- che la performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture degli Enti.
- che i principi previsti dall'intesa quadro del 12.5.2005, sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti, sono coerenti con quelli che si evincono dal decreto 150/2009 e dal CCNL 31.7.2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG (ora piano della performance) e valutazione del merito.
- che la disciplina dell'istituto, rispetta gli ordinari principi in materia di premialità in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31.7.2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio, qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, **gli obiettivi devono essere:**

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Le parti convengono che ogni dipendente debba conoscere:

- **gli obiettivi** sui quali verrà valutato che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte
- **i criteri di misurazione** adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Le parti, in questa sessione contrattuale, si impegnano a definire come segue la misura massima erogabile alle varie categorie, tenuto conto della disponibilità dei fondi dei comuni dell'ex comunità montana.

cat. A	euro 958
cat. B	euro 1.006
cat.B3	euro 1.102
cat.C	euro 1.150
cat.D	euro 1.245
cat.D3	euro 1.437

Si confermano le fasce di premialità individuate con l'accordo quadro del 12.5.2005 (e che per ragioni di chiarezza si ritrascrivono) in quanto ritenute ancora attuali e coerenti con l'attuale gestione del sistema premiante.

In linea con il percorso di armonizzazione, si introducono pertanto anche per i Comuni di Guiglia, Marano s.P. e Zocca .

risultati pienamente conformi alle aspettative	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	40 % dell'incentivo
risultati inadeguati alle aspettative	Nessun incentivo

b) Obiettivi di performance selettiva

Le parti prendono atto che le Amministrazioni individuano all'interno del piano della performance alcuni obiettivi di rilievo, che si definiscono "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

Dell'individuazione degli obiettivi strategici verrà data informazione alle OO.SS.

RISORSE AGGIUNTIVE

Le Amministrazioni si impegnano ad individuare percorsi che, attraverso l'utilizzo degli strumenti normativi vigenti, permettano l'incremento delle risorse sui fondi di produttività 2014 al fine di una migliore valorizzazione del lavoro e delle professionalità dei dipendenti. Le parti condivideranno la destinazione di dette risorse in sede di accordo decentrato di ente.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Carmelo Stracuzzi

[Handwritten signature]

Per la delegazione di parte sindacale:

FP CGIL
 CISL FP
 C.S.A.
 SULPIL - DICCAF

[Handwritten signature]

R.S.U.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

