

**Oggetto: Intesa quadro sul fondo per le risorse decentrate anni 2011 e 2012 .**

In data 2 ottobre 2012, presso una sala 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.

Dopo cinque incontri (27 gennaio, 13 febbraio, 20 febbraio, 14 marzo e 6 giugno) 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 2011 e 2012 dell'Unione Terre di Castelli, dei Comuni suddetti e dell'ASP "Giorgio Gasparini".

**RISORSE ECONOMICHE**

La delegazione di parte sindacale, condividendo che le risorse destinate dalle Amministrazioni ai fondi 2011 sono il massimo consentito dalle normative vigenti, prende atto che la delegazione di parte pubblica ha ricevuto mandato dalle Amministrazioni di gestire le sessioni negoziali 2011 e 2012 con particolare riguardo alla premialità e alla valorizzazione delle prestazioni individuali e di selettività.

**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.

<b>cat. A</b>	<b>euro 958</b>
<b>cat. B</b>	<b>euro 1.006</b>
<b>cat.B3</b>	<b>euro 1.102</b>
<b>cat.C</b>	<b>euro 1.150</b>
<b>cat.D</b>	<b>euro 1.245</b>
<b>cat.D3</b>	<b>euro 1.437</b>

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 .

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

#### **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 successiva alle OO.SS.

#### **INDENNITA' DI RISCHIO**

Le parti si impegnano ad avviare un confronto per rivedere l'istituto dell'indennità di rischio nella contrattazione integrativa dell'anno 2013, condividendo sulla primaria rilevanza del tema della sicurezza del lavoro del personale dell'area vasta dell'Unione.

---

Le parti sottolineando l'obiettivo comune di migliorare il sistema di coinvolgimento del personale dipendente nel ciclo della performance, convengono che **dal 2013** i dirigenti/responsabili di servizio rendano noti gli obiettivi strategici al personale attraverso riunioni di area e/o di settore, con individuazione della presunta percentuale di partecipazione agli stessi, **entro 30** giorni dalla loro approvazione .

Le parti convengono di integrare come segue il disposto dell' art. 3 comma 1 dell'intesa raggiunta in data 15.6.2009:

1. *Per valorizzare e rafforzare il processo di valutazione sono previsti tre momenti di incontro tra il Dirigente/Responsabile apicale di struttura (o valutatore intermedio individuato dal Dirigente/Responsabile apicale di struttura) e il personale dipendente:*
  - a) *un colloquio iniziale, **entro il mese di febbraio**, durante in quale il valutatore comunica al dipendente le prestazioni attese e assegna gli obiettivi di lungo periodo;*
  - b) *un colloquio intermedio, **entro il mese di luglio**, per verificare l'andamento delle prestazioni, finalizzato all'acquisizione di dati per proporre eventuali elementi correttivi o di miglioramento;*

c) un colloquio finale, **entro febbraio dell'anno successivo**, durante il quale vengono discussi i risultati delle prestazioni rese ed il valutatore comunica la valutazione finale e consegna la scheda al dipendente che la firma per ricevuta.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Dott. Carmelo Stracuzzi	_____
Rag. Aide Ventilati	_____
D.ssa Ivonne Bertoni	_____
Dott. Tiziano Rilei	_____
D.ssa Fancesca Cerminara	_____
D.ssa Margherita Martini	_____

**Per la delegazione di parte sindacale:**

FP CGIL Diego Bernardini	_____
CISL FP Stefania Gasparini	_____
C.S.A. Paola Santi	_____
SULPM Federico Coratella	_____

**R.S.U.**

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____