

COMUNITA' MONTANA DI VALLE SABBIA

Disciplina del salario accessorio per l'anno 2008

SALARIO ACCESSORIO

Risultano previste nel bilancio dell'ente per l'anno 2008 disponibilità distribuite nei Capitoli 1010501.1, 1010501.13 , 1010501.14 e nei vari capitoli relativi alla spesa del personale.

Let. a) - Art. 4 criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate all'art. 15, per le finalità previste all'art. 17

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17 avverrà secondo quanto previsto nella sottoriportata tabella.

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (CCNL 1.4.1999 - ART. 17)

RIPARTIZIONE FONDO – RISORSE ECONOMICHE 2008

| ANNO | | 2008 | |
|----------------------------------|---|-------------------|-----------|
| art.15 | Fondo complessivo Politiche risorse umane e produttività - Disponibilità complessiva del fondo | 121.274,79 | |
| 1 | Fondo per corrispondere incrementi retributivi per progressione di categoria risorse già destinate per LED / progressioni anno precedente | 21.528,83 | |
| | risorse disponibili per progressioni orizzontali/verticali | | |
| | Totale 1 | | |
| 2 | Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato/17/c) | | |
| | posizioni organizzative (indennità di posizione e di risultato) - nel 2006 n°5 - nel 2007 n°4 nel 2008 n.6 con Erus | 59.801,30 | |
| | alte professionalità (art. 10 contratto aprile 2004) | | |
| | Totale 2 | | |
| 3 | Indennità di maneggio valori | 500,00 | |
| | Totale 3 | | |
| 4 | Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. C) | 6.690,45 | |
| | Totale 4 | | |
| 5 | Risorse per altre finalità, di cui: | | |
| | a) Produttività (17/a) | 15.331,12 | |
| | b) Produttività - progetti speciali | 1.000,00 | |
| | c) Riunioni | 500,00 | |
| | d) Produttività (risparmio esercizio precedente) | 0,00 | |
| | e) Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario (17/d) | 0,00 | |
| | f) Indennità per condizioni particolarmente disagiate Cat. A, B, C (17/e) | 0,00 | |
| | g) Indennità per specifiche responsabilità Cat. B, C; D (17/f) | 0,00 | |
| | h) Incentivi per specifiche attività previste da leggi (17/g) | 9.049,09+6.874,00 | 15.923,09 |
| | i) Progettazioni 2% | | |
| | Totale 5 | | |
| TOTALE: 1 + 2 + 3 + 4 + 5 | | 121.274,79 | |



Lettera b) - Art. 4 criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di progetti obiettivo; criteri generali delle metodologie di valutazione

Produttività

Parte a) condizioni particolarmente disagiate cat. A, B, C e D per 500,00 € (40 euro per riunione/disagio)

E' destinato alla remunerazione di particolari situazioni di disagio quali:

- Partecipazione a riunioni di Commissioni e varie con redazione verbale per riunioni (gruppi di lavoro, Comitato editoriale ecc.) e per assistenza agli organi (Assemblea, Consiglio Direttivo e Organo di Revisione) solo se in orari non lavorativi (es. prima delle ore 7.00, venerdì pomeriggio)
- Situazioni di disagio rispetto all'orario di lavoro (es. per recarsi in malga, in azienda o in sopralluogo prima dell'inizio della giornata lavorativa) o per attività in giorni non lavorativi (es. sabato, domenica o festivo) o altro (incendio).

La liquidazione di tali indennità verrà effettuata previa presentazione da parte dell'interessato di apposito elenco attestante il verificarsi della situazione di disagio e verifica da parte del Segretario e del Responsabile dell'Ufficio di Piano.

Parte b) produttività per 1.000,00 €

Il sistema di incentivazione si realizza attraverso obiettivi il cui raggiungimento sarà verificato attraverso indicatori di tipo numerico previsti nella metodologia approvata nel dicembre 2002.

La metodologia di valutazione – concordata in sede di contrattazione decentrata – tiene conto dell'impegno, dei risultati, dei comportamenti organizzativi, dell'iniziativa e dell'autonomia.

Gli obiettivi quali risultanti dalla allegata scheda saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, in modo che il dipendente stesso sia a conoscenza delle prestazioni richiestegli e del risultato che dovrebbe ottenere.

Il fondo normalmente è per un massimo del 90% distribuito con il sistema del budget per ognuna delle due aree dell'Ente in base al numero dei dipendenti.

Il restante, con un minimo del 10% del fondo, è riservato a progetti speciali in aggiunta ai progetti di budget ma riservati solo ad una parte del personale. Per il 2007 sono stati concordati 3 progetti speciali.

Parte indennità maneggio valori per 500,00 Euro

Prevista dall'art. 36 del CNL 14.9.2000 viene riconosciuta al dipendente che ricopre la qualifica di economo.

Valutazione e Liquidazione

Il Segretario unitamente ai Responsabili dei Servizi, sentita l'Amministrazione, in considerazione della realizzazione degli obiettivi di ogni singolo dipendente, predispongono il prospetto di valutazione per i singoli partecipanti utilizzando le apposite schede. Nella attribuzione del punteggio si terrà conto degli abbattimenti per le assenze dal servizio non dovute a ferie.

Eventuali economie rispetto al budget saranno distribuite al personale in proporzione alla valutazione ottenuta.

E' prevista la verifica intermedia dei risultati. In mancanza la verifica si intende positiva.

Il prospetto di liquidazione così predisposto sarà comunicato al personale ed al Nucleo di Valutazione.

Incentivo per specifiche attività previste da leggi (art. 17, comma 2 - lettera q) 15.923,09 Euro

Il fondo sarà suddiviso tra tutto il personale poiché tutti svolgono attività previste tra gli obiettivi nonché attività collegate alle deleghe regionali.

Il fondo sarà ripartito in parti uguali tra le due aree interessate dell'Ente in base al numero dei dipendenti.

Per l'erogazione di tali incentivi si applicano le stesse modalità di cui sopra.

Lettera c) - Art. 4 fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. f= responsabilità cat. B, C, D);



Si conferma che anche per il 2008 non è prevista la corresponsione di quote di compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. f= responsabilità cat. B, C, D)

Lettera d) - Art. 4 Programmi annuali e pluriennali relativi alla formazione e all'aggiornamento del personale.

L'Ente conferma l'impegno a promuovere la formazione del personale, la sua riqualificazione ed il suo aggiornamento, promuovendo la partecipazione dello stesso a corsi di aggiornamento con particolare riferimento a quelli promossi dall'Associazione Comuni Bresciani e dall'A.N.C.I.
Per tali programmi sono previsti adeguati stanziamenti.

Lettera e) - Art. 4 Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, prevenzione, dipendenti disabili

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Lettera f) - Art. 4 Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza ed ai Comuni, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi. La Comunità Montana fornirà i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Lettera g) - Art. 4 Pari opportunità

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Lettera h) - Art. 4 Criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività

Si dà atto che l'Ente è dotato del "Regolamento per l'utilizzo e la ripartizione degli incentivi per le prestazioni tecniche svolte dal personale dipendente di cui ai commi 1 e 2 articolo 18 della legge 11 febbraio 1994, n. 109" concordato in sede di contrattazione decentrata.

Lettera i) - Art. 4 Riduzione d'orario di cui all'art. 22

Si dà atto che l'ente non ha alle proprie dipendenze personale adibito a regimi di orario articolato in più turni.

Lettera l) - Art. 4 Eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente non presenta eccedenza di personale.

Lettera m) - Art. 4 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore e, salvo il caso di missioni - fuori sede, di norma dovrà attuarsi in almeno due periodi con interruzione per la pausa pranzo
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà

L'ente provvederà a dotarsi di "cartellini elettronici". I dipendenti che si recano all'esterno della sede per motivi di lavoro dovranno compilare l'apposita scheda presso l'ufficio segreteria.

Metodologia di valutazione



Le parti concordano sull'opportunità di integrare il documento recante la metodologia di Valutazione. In particolare.

ALLEGATI: Prospetti calcolo risorse economiche, scheda obiettivi con personale coinvolto.

Letto, confermato e sottoscritto in data 17 NOV. 2008

PER L'ENTE

IL SEGRETARIO
(Augusta Cavagnini)



PER IL PERSONALE

IL RAPPRESENTANTE UNICO SINDACALE
(Michele Borra)

IL RAPPRESENTANTE F.P.-C.G.I.L.
(Marco Drera)

IL RAPPRESENTANTE F.P. - C.I.S.L.
(Giulio Squassina)



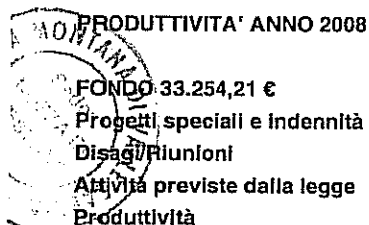
COMUNITA' MONTANA DI VALLE SABBIA
NOZZA DI VESTONE (BS)

DETERMINAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALLA PRODUTTIVITA

COSTITUZIONE FONDO PER L'ANNO 2008

| | | |
|--|--------|--------------------------|
| a) Ammontare del Fondo di efficienza dei servizi, costituito da risorse di cui all'art.31 comma 2, CCNL 22.01.2004 | € | 52.667,05 |
| b) Un importo dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999 in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 05.10.2001 | € | 2.146,61 |
| Totale storico di 43.832,60 + 10.981,06 per art. 15.5 CCNL (nuove attività o riorganizzazione) | totale | 54.813,66 |
| c) Applicazione Art.32 c.1 CCNL 22.01.2004 0,62% del monte salari anno 2001 | € | 1.496,43 |
| d) Applicazione Art.32 c.2 CCNL 22.01.2004 0,50% del monte salari anno 2001 | € | 1.206,80 |
| e) Applicazione Art.4 c.1 CCNL 09.05.2006 0,5% del monte salari anno 2003 | € | 1.743,00 |
| f) Applicazione Art.8 c. 2 CCNL 2006/2007 0,6% del monte salari anno 2005 | € | 2.213,26 |
| TOTALE RISORSE STABILI | € | 61.473,15 |
| Integrazione Ind.P.O. (parte Retrib.Posizione e Risultato) | | 52.927,64 |
| Nuove Funzioni | | 6.874,00 |
| FONDO ANNO 2008 | € | <u>121.274,79</u> |

| UTILIZZO 2008 | |
|--|-------------------|
| Progressioni orizzontali di categoria | 21.528,83 |
| Indennità di Comparto (quota fondo) | 6.690,45 |
| Retribuzione di Posizione (Enti con Dirigenza) | 59.801,30 |
| Indennità ex 8° liv. | 774,72 |
| | 88.020,58 |
| Produttività | |
| Indennità di maneggio valori | 500,00 |
| b) Produttività - progetti speciali | 1.000,00 |
| c) riunioni | 500,00 |
| d) Produttività | 31.254,21 |
| | 121.274,79 |



PRODUTTIVITA' ANNO 2008

FONDO 33.254,21 €

Progetti speciali e indennità maneggio valori = 1.500,00 (coinvolto 1 dipendente)
 Disagi/Riunioni = 500,00 (coinvolti tutti i dipendenti)
 Attività previste dalla legge = 15.923,09 (9.049,09 + 6.874,00 coinvolti tutti i dipendenti)
 Produttività = 15.331,12 (coinvolti tutti i dipendenti)

| Area | QUOTA | Obiettivi generali | Dipendenti coinvolti = 8 |
|--|---------------------------|---|---|
| AMMINISTRATIVA/ CONTABILE Cristina, Nadya, Valeria, Anna, Raoul (5/8+ progetti speciali) | 19.533,85 € + riunioni | Obiettivi generali Miglioramento organizzativo in senso ampio inteso come disponibilità ad affrontare compiti nuovi/urgenti o che richiedono maggiori capacità tecniche o approfondimenti normativi, massima precisione nella predisposizione di atti/documenti, massima collaborazione tra uffici e tra persone, proposte innovative per migliorare il servizio svolto | Tutto il personale dell'area |
| | | Obiettivi specifici Situazioni contabili con Comuni ed Enti, rapporti con società, supporto area tecnica, supporto attività di comunicazione, sportello unico, statistiche e relazioni obbligatorie varie | Tutto il personale dell'area |
| | | Deleghe regionali Piano di zona, sistema bibliotecario, sistema museale, controllo contabile, rendicontazioni regionali | Tutto il personale dell'area |
| | 500,00 € 1.000,00 € | Progetti speciali maneggio valori, cvs, commissione spettacolo | Anna maneggio valori (500) + cvs (1000) |
| AREA TECNICA (Giorgio, Nadia, Nicola) (3/8 + progetti speciali) | 11.720,36 € + riunioni | Obiettivi generali Miglioramento organizzativo in senso ampio inteso come disponibilità ad affrontare compiti nuovi/urgenti o che richiedono maggiori capacità tecniche o approfondimenti normativi, massima precisione nella predisposizione di atti/documenti, massima collaborazione tra uffici e tra persone, proposte innovative per migliorare il servizio svolto | Tutto il personale dell'area |
| | | Obiettivi specifici strade, OOPP, Osservatorio LLPP, decreti, esecuzioni, cauzioni, automezzi, sportello catastale | Tutto il personale dell'area |
| | | Deleghe regionali Vincolo idrogeologico e paesistico, impianti risalita, decreti, rendicontazioni regionali | Tutto il personale dell'area |
| | | | |