

COMUNITA' MONTANA DI VALLE SABBIA

Disciplina del salario accessorio per l'anno 2009

Premesso

- che risultano previste nel bilancio dell'ente per l'anno 2009 disponibilità distribuite nei Capitoli 1010501.1, 1010501.13 , 1010501.14 e nei vari capitoli relativi alla spesa del personale.
- che l'ente ha adempiuto agli obblighi di contenimento della spesa del personale (rispetto alla spesa storica del 2004)
- che il revisore dei conti ha rilasciato parere positivo all'ipotesi di contatto
- che nella costituzione del fondo le parti si sono avvalse della possibilità prevista dal CCNL di incrementare le risorse nella misura dell'1% del monte salari 2007

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 2009

ANNO		2009
art.15	Fondo complessivo Politiche risorse umane e produttività - Disponibilità complessiva del fondo	147.416,83
1	Fondo per corrispondere incrementi retributivi per progressione di categoria	
	risorse già destinate per LED / progressioni anno precedente	23.948,65
	risorse disponibili per progressioni orizzontali anno 2009 B, C e D (338,19 + 1.201,98 + 1.227,46)	2.767,63
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, nel 2009 n. 6	81.987,42
	alte professionalità (art. 10 contratto aprile 2004)	
3	Indennità di maneggio valori	500,00
4	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. C) 7.303,18 € + Ind. Ex 8° liv. 774,72 €	8.077,90
5	Risorse per altre finalità, di cui:	
	a) Produttività (17/a)	17.235,23
	b) Produttività - progetti speciali	2.000,00
	c) Riunioni	500,00
	d) Produttività (risparmio esercizio precedente)	
	e) Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario (17/d)	
	f) Indennità per condizioni particolarmente disagiate Cat. A, B, C (17/e)	
	g) Indennità per specifiche responsabilità Cat. B, C; D (17/f)	
	h) Incentivi per specifiche attività previste da leggi (17/g)	10.400,00
	i) Progettazioni 2%	
TOTALE: 1 + 2 + 3 + 4 + 5		147.416,83

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 per 500,00 € (per riunione/disagio)

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

- Partecipazione a riunioni varie (Commissioni, gruppi di lavoro, 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, riunioni serali o dalle ore 18,00 in poi)
- 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.

Parte b) produttività per progetti speciali per 2.000,00 €

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 circa il 90% distribuito con il sistema del budget per ognuna delle due aree dell'Ente in base al numero dei dipendenti.

Il restante, per circa il 10% del fondo, è riservato a progetti speciali in aggiunta ai progetti di budget ma riservati solo ad una parte del personale. Per il 2009 sono stati concordati 2 progetti speciali che coinvolgono due dipendenti.

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 nonché delle disposizioni emanate in materia di assenze.

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 g) 10.400,00 Euro

Il fondo sarà suddiviso tra tutto il personale poiché tutti svolgono attività previste tra gli obiettivi nonché attività collegate alle deleghe regionali (bandi commercio, servizi sociali e vincolo paesaggio).


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 2009 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.

Ordinamento CCNL 31.3.99 Art. 16, comma 1, prima alinea - Completamento ed integrazione criteri per la progressione economica all'interno delle categorie

La progressione economica all'interno delle categorie si attua nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, comma 2 del Nuovo Ordinamento Professionale e succ. modificazioni, della metodologia sopra richiamata e dell'art. 20 del regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici.

Tenuto conto pertanto delle disponibilità finanziarie di cui al prospetto iniziale, dell'anzianità di servizio, della qualità della prestazione individuale, dell'intervallo di tempo trascorso dall'ultima progressione ed inoltre - per la categoria D - all'esperienza acquisita presso enti pubblici, per l'anno 2009 sono previste le seguenti progressioni orizzontali:

- **all'interno delle categorie B e C** nei limiti delle risorse stanziate, cominciando dalla categoria più bassa B, solo per coloro che hanno maggiore anzianità di servizio presso l'ente ma almeno di 5 anni, hanno ricevuto una valutazione economica di almeno 2 volte BUONO/OTTIMO nel triennio 2006-2008, non hanno beneficiato di progressione negli ultimi 4 anni (al 1.1.2009)



per i titolari di posizione organizzativa (cat. D) nei limiti delle risorse stanziato, per dipendenti con maggior anzianità di servizio nell'ultimo decennio presso l'ente (2 punti ogni anno di servizio) o altri enti (1,5 punti ogni anno di servizio), con una valutazione economica dell'ente di almeno 2 volte OTTIMO nel triennio 2006-2008, che non hanno beneficiato di progressione negli ultimi 4 anni (al 1.1.2009)

In virtù delle verifiche effettuate, desumibili dagli allegati prospetti, la progressione orizzontale è riconosciuta ai seguenti dipendenti: Maffessoli (da B4 a B5), Brodini (da C2 a C3), Ghidinelli (da C2 a C3), Bonavetti (posizione organizzativa da D4 a D5) tutte con decorrenza dal 01.01.2009.

Metodologia di valutazione

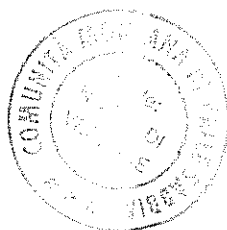
Le parti concordano sull'opportunità di integrare il documento recante la metodologia di Valutazione.

ALLEGATI: Prospetti calcolo risorse economiche e utilizzo, scheda obiettivi e personale coinvolto, schede progressioni orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto in data **24 DIC. 2009**

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 Squassinia)



PRODUTTIVITA' ANNO 2009

FONDO 30.635,23 €

- Progetti speciali e indennità maneggio valori = 2.500,00 (coinvolti 2 dipendenti)**
- Disagi/Riunioni = 500,00 (coinvolti tutti i dipendenti)**
- Attività previste dalla legge = 10.400,00 (coinvolti tutti i dipendenti)**
- Produttività = 17.235,23 (coinvolti tutti i dipendenti)**

Area	QUOTA	Obiettivi generali	Dipendenti coinvolti = 8
AMMINISTRATIVA/ CONTABILE Cristina, Nadya, Vaeria, Anna, Raoul (5/8+ progetti speciali)	17.272,00 € + 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 comunicazioni e relazioni obbligatorie varie		Tutto il personale dell'area	
Deleghe regionali Piano di zona, sistema bibliotecario, sistema museale, controllo contabile, rendicontazioni regionali (servizi sovracomunali, contributi commercio)		Tutto il personale dell'area	
	2.500,00 €	Progetti speciali maneggio valori, cvs, sanzioni	Anna maneggio valori (500) + cvs (500) Nadia G. sanzioni (1500)
AREA TECNICA (Giorgio, Nadia, Nicola) (3/8 + progetti speciali)	10.363,20 € + 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 OOPP, Osservatorio LLPP, decreti, esecuzioni, cauzioni, sportello catastale		Tutto il personale dell'area	
Deleghe regionali Vincolo idrogeologico e paesistico, impianti risalita, decreti, rendicontazioni regionali, LR 25		Tutto il personale dell'area	



CRITERI DI VALUTAZIONE PROGRESSIONE CAT. D POSIZIONI ORGANIZZATIVE: nei limiti delle risorse stanziate, per dipendenti con maggior anzianità di servizio nell'ultimo decennio presso l'ente (2 punti ogni anno di servizio) o altri enti (1,5 punti ogni anno di servizio), con una valutazione economica dell'ente di almeno 2 volte OTTIMO nel triennio 2006-2008, che non hanno beneficiato di progressione negli ultimi 4 anni

	CATEGORIA	Assunzione presso la CM	Requisito Anzianità SERVIZIO CM al 1.1.2009 - 2 punti ogni anno di servizio presso l'ente in cat D nell'ultimo decennio fino a 20 punti max SERVIZIO ALTRI ENTI 1.1.2009 - 1,5 punti ogni anno di servizio in cat D nell'ultimo decennio fino a 15 punti max	TOTALE PUNTEGGI SERVIZIO	Ultima progressione Requisito 4 anni al 1.1.2009	Valutazioni 2006-2007-2008 Requisito due ottimi nel triennio 2006/2008	GRADUATORIA	PROGRESSIONE
MARCHI Anna	D2							
BORDIGA Valeria	C3							
PERO Marilena	D4 Pos. Org. dal 2005	17.10.2005	6,16 punti (3 anni e 2,5 mesi) 6,42 punti (53,5 mesi a Manerba)	12,58	01.01.2005	buono - ottimo - ottimo	Manca il requisito di 4 anni dall'ultima progressione	NO
VASSALINI Erus	D5 Pos. Org. dal 2000 al 2005 e dal 2008	dal 01.02.1978 al 01.10.2005 e dal 01.12.2008	13,12 punti (6 anni e 10 mesi) 4,56 punti (38 mesi a Rezzato)	17,68	01.09.2005	x - x - ottimo	Mancano i requisiti di 4 anni dall'ultima progressione e di valutazione	NO
MOZZI Marco	D5 Pos. Org. Dal 2000	01.01.1990	20 punti max (10 anni) 0 punti	20,00	01.09.2005	ottimo - ottimo - buono	Manca il requisito di 4 anni dall'ultima progressione	NO
BORRA Michele	D1 Pos. Org. dal 2008	01.05.2000	2,24 punti (1 anno e 2 mesi) 0 punti	2,24	31.10.2007	x - x - buono	Mancano i requisiti di 4 anni dall'ultima progressione e di valutazione	NO
BONOMI Giorgio	C2							
BRAGA Nicola	C4							
GHIDINELLI Nadia	C2							
BONAVETTI Lina	D4 Pos. Org. dal 2006	01.01.2000	18 punti (9 anni) 2,82 punti (23,5 mesi Regione)	20,82	01.01.2005	buono - ottimo - ottimo 1		SI
BRODINI Cristina	C2							
MAFFESSOLI Nadya	B4							
CAVAGNINI Augusta	Dirigente							
SPAMPINATO Raouli	D3							
CERIOTTI Mara	D4 Pos. Org. dal 2005	01.11.2004	8,32 punti (4 anni e 2 mesi) 4,44 punti (37 mesi a Vestone)	12,76	01.01.2006	ottimo - ottimo - buono	Manca il requisito di 4 anni dall'ultima progressione	NO



CRITERI DI VALUTAZIONE CAT B E C: nei limiti delle risorse stanziate, cominciando dalla categoria più bassa B, solo per coloro che hanno maggiore di anzianità di servizio presso l'ente ma almeno di 5 anni, hanno ricevuto una valutazione economica di almeno 2 volte BUONO/OTTIMO nel triennio 2006-2008, non hanno beneficiato di progressione negli ultimi 4 anni

	CATEGORIA	Assunzione presso la CM	Anzianità di servizio di almeno 5 anni al 01.01.2009	Ultima progressione Requisito 4 anni al 1.1.2009	Valutazioni 2006-2007-2008 Requisito due buono/ottimo nel triennio 2006/2008	GRADUATORIA	PROGRESSIONE
1	MARCHI Anna D2		*****	*****	*****	*****	*****
2	BORDIGA Valeria C3	01/06/1996	12 anni e 7 mesi *****	01/01/2005 *****	buono - ottimo - buono *****	4 *****	NO per esaurimento fondi *****
3	PERO' Mariela D4 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****
4	VASSALINI Erus D5 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****
5	MOZZI Marco D5 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****
6	BORRA Michele D1 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****
7	BONOMI Giorgio C2	09/01/2006	2 anni 11 mesi *****	*****	buono - ottimo - distinto *****	Manca requisito anzianità *****	NO *****
8	BRAGA Nicola C4	01/01/2007	2 anni *****	*****	x - distinto- distinto *****	Mancano requisiti anzianità e 2 valutazioni buono *****	NO *****
9	GHIDINELLI Nadia C2	01/12/1987	21 anni e 1 mese *****	01/01/2005 *****	buono - ottimo - ottimo *****	2 *****	SI *****
10	BONAVETTI Lina D4 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****
11	BRODINI Cristina C2	01/07/1992	18 anni e 6 mesi *****	01/01/2005 *****	buono - ottimo - ottimo *****	3 *****	SI *****
12	MAFFESSOLI Nadya B4	01/01/2001	8 anni *****	01/01/2005 *****	buono - ottimo - suff. *****	1 CAT B *****	SI *****
13	CAVAGNINI Augusta Dirigente		*****	*****	*****	*****	*****
14	SPAMPINATO Raoul D3		*****	*****	*****	*****	*****
15	CERIOTTI Maria D4 Pos. Org.		*****	*****	*****	*****	*****



AVVENTI DIRITTO ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE CAT B, C E POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ANNO 2009

PERSONALE IN SERVIZIO al 1.1.2009	CATEGORIA DI PROVENIENZA	Progressione	CATEGORIA ASSEGNATA	DATA NUOVO INQUADRAMENTO
1 MARCHI Anna	D2	*****	*****	*****
2 BORDIGA Valeria	C3	no per esaurimento di fondi	*****	*****
3 PERO' Marilena	D4 Pos. Org.	no per mancanza requisiti	*****	*****
4 VASSALINI Erus	D5 Pos. Org.	no per mancanza requisiti	*****	*****
5 MOZZI Marco	D5 Pos. Org.	no per mancanza requisiti	*****	*****
6 BORRA Michele	D1 Pos. Org.	no per mancanza requisiti	*****	*****
7 BONOMI Giorgio	C2	no per mancanza requisiti	*****	*****
8 BRAGA Nicola	C4	no per mancanza requisiti	*****	*****
9 GHIDINELLI Nadia	C2	si	C3	01/01/09
10 BONAVETTI Lina	D4 Pos. Org.	si	D5	01/01/09
11 BRODINI Cristina	C2	si	C3	01/01/09
12 MAFLESSOLI Nadya	B4	si	B5	01/01/09
13 CAVAGNINI Augusta	Dirigente	*****	*****	*****
14 SPAMPINATO Raoul	D3	*****	*****	*****
15 CERIOTTI Mara	D4 Pos. Org.	no per mancanza requisiti	*****	*****