CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

Enti Locali

Area dirigenziale

Il giorno 17 luglio 2001 alle ore 18.00 nella sede del Consiglio permanente degli Enti Locali i rappresentanti delle OO.SS. CGIL, CISL, SVAT, UIL e il Presidente della delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa di settore

SOTTOSCRIVONO

Il seguente testo di accordo di concertazione ai sensi dall'art. 7 del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/1999 per l'area dirigenziale del settore enti locali della Valle d'Aosta. Detto testo si articola in due sezioni :

a) **Definizione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 7 comma 4 del CCRL 1998/2001**

b) **Definizione ai sensi della'art.7 comma 4 del CCRL 1998/2001 dei criteri per al retribuzione di risultato .**

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
(Guido GRIMOD – Sindaco di Aosta)

CGIL (Claudio VIALE – Claudio BOSCHINI)

FPS CISL (Barbara Abram)

SAVT EE.LL. (Michel MARTINET)

FPL UIL (Ramira BIZZOTTO)

ARCHIVIO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI
SERIE 2 CAT 2 FASC 4
18 LUG 2001
Rif. n° 367 Div. ARRS

Oggetto: Sottoscrizione del testo di accordo di concertazione per la definizione, per l'area dirigenziale del settore enti locali, della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 7 comma 4 del CCRL 1998/2001

Con il presente accordo le parti danno attuazione a quanto previsto dall'art. 7 del CCRL per il quadriennio normativo 1998/2001 e per il biennio economico 1998/1999 per l'area dirigenziale del settore enti locali della Valle d'Aosta.

ART. 1
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI COMUNALI

A decorrere dal mese successivo alla data di opzione prevista dal comma 1 dell'art. 32 del regolamento n° 4/99 per l'iscrizione all'albo dei segretari comunali la retribuzione di posizione è cosi determinata:

2ª Fascia di cui all'allegato b del Regolamento n° 4/99:

- Lire 35.000.000 per il punteggio minimo e Lire 48.600.000 per il punteggio massimo;
- Per ciascun Comune con punteggio compreso tra i valori minimi (Lire 35.000.000) e massimi (Lire 48.600.000) della seconda fascia, la retribuzione di posizione verrà determinata riparametrando, per ciascun ente, le differenze tra il valore massimo ed il valore minimo della retribuzione di posizione ed il punteggio delle singole sedi di segreteria (Vedi esemplificazione all'allegato A).

3ª Fascia di cui all'allegato b del Regolamento n° 4/99:

- Lire 27.120.000 per il punteggio minimo e Lire 33.900.000 per il punteggio massimo;
- Per ciascun Comune con punteggio compreso tra i valori minimi (Lire 27.120.000) e massimi (Lire 33.900.000) della terza fascia, la retribuzione di posizione verrà determinata riparametrando, per ciascun ente, le differenze tra il valore massimo ed il valore minimo della retribuzione di posizione ed il punteggio delle singole sedi di segreteria (Vedi esemplificazione all'allegato B).

ART. 2
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI DELLE COMUNITA' MONTANE

Dato atto della classificazione delle sedi di segreteria delle Comunità montane nella seconda fascia di cui all'allegato D del R.R. 4/99, a decorrere dal 1/1/1999 la retribuzione di posizione è cosi determinata:

- Lire 35.000.000 per il punteggio minimo e Lire 48.600.000 per il punteggio massimo;
- Per ciascuna Comunità Montana con punteggio compreso tra i valori minimi (Lire 35.000.000) e massimi (Lire 48.600.000) della seconda fascia, la retribuzione di posizione verrà determinata riparametrando, per ciascun ente, le differenze tra il valore massimo ed il valore minimo della retribuzione di posizione ed il punteggio delle singole sedi di segreteria (Vedi esemplificazione all'allegato C).

ART. 3
CONVENZIONI DI SEGRETERIA

La maggiorazione prevista dall'art. 14 comma 2 del CCRL per l'area dirigenziale dell'Amministrazione regionale e degli Enti locali della Valle d'Aosta, della retribuzione di posizione, determinata con le modalità di cui ai precedenti articoli, è fissata nel modo seguente:

1. Segretario titolare di una sede di segreteria comprendente almeno 2 enti convenzionati 10%
2. Segretario titolare di una sede di segreteria comprendente almeno 3 enti convenzionati 20%

Il valore totale della posizione determinatosi con la somma dei due importi, retribuzione di posizione e maggiorazione di cui al punto precedente, non può superare il valore massimo della seconda Fascia (£ 48.600.000).

ART. 4
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER I DIRIGENTI NON SEGRETARI DELLE COMUNITA' MONTANE

Ogni Comunità Montana con proprio autonomo atto graduerà la retribuzione di posizione dei Dirigenti non Segretari tenuto conto delle lettere B e C del primo comma dell'art. 13 del CCRL.

Detta retribuzione di posizione non potrà comunque essere superiore all'85% della retribuzione di posizione del Segretario della Comunità Montana di appartenenza.

~~loris luglio~~

Allegato A

IMPORTO DEL SALARIO DI POSIZIONE
DEI SEGRETARI COMUNALI (2a FASCIA)

	Punteggio		**Totale**
COMUNI			Sal., Posiz.
SAINT-VINCENT	92,555		48.600.000
AYMAVILLES/SARRE	82,017		46.804.343
COURMAYEUR	79,966		46.454.856
CHÂTILLON/LA MAGDELEINE	74,534		45.529.252
VALTOURNENCHE	56,863		42.518.144
PONT-SAINT-MARTIN	55,830		42.342.122
QUART	42,026		39.989.944
SAINT-PIERRE	41,017		39.818.012
SAINT-CHRISTOPHE	40,428		39.717.648
VERRES	39,491		39.557.984
GRESSAN	37,429		39.206.623
CHALLAND-SAINT-VICTOR/MONJOVET	35,241		38.833.791
COGNE	33,424		38.524.178
CHAMPDEPRAZ/BRUSSON	33,396		38.519.407
MORGEX	32,621		38.387.348
NUS	32,574		38.379.339
SAINTNICOLAS/PRE-SAINT-DIDIER	31,973		38.276.930
AYAS	30,455		38.018.265
DONNAS	30,138		37.964.249
LA SALLE	29,685		37.887.058
PERLOZ/ISSOGNE	29,720		37.893.022
CHARVENSOD	28,176		37.629.927
LA THUILE	26,302		37.310.601
ROISAN/DOUES	22,654		36.688.988
VERRAYES/SAINT-DENIS	22,143		36.601.914
TORGNON/CHAMOIS	19,236		36.106.567
HÔNE/BARD	18,982		36.063.285
VALSAVARENCHE/RHEMES-NOTRE-DAME/RHEMES-SAINT-GEORGES	16,977		35.721.637
SAINT-RHEMY-EN-BOSSES/SAINT-OYEN	15,916		35.540.844
ALLEIN/ETROUBLES	15,783		35.518.181
OYACE/ANTEY-SAINT-ANDRE	13,221		35.081.621
VALGRISENCHE/AVISE	12,742		35.000.000

~~Iorio luglio~~

Allegato B

IMPORTO DEL SALARIO DI POSIZIONE
DEI SEGRETARI COMUNALI (3a FASCIA)

	Punteggio		Totale
COMUNI			Sal., Posiz.
GRESSONEY ST. JEAN	23,741		33.900.000
FENIS	22,051		33.303.592
GIGNOD	20,459		32.741.768
POLLEIN	19,334		32.344.750
ARNAD	16,951		31.503.779
VILLENEUVE	16,383		31.303.329
SAINT-MARCEL	14,586		30.669.160
CHALLAND-SAINT-ANSELME	13,856		30.411.540
GABY	13,362		30.237.205
BRISSOGNE	13,086		30.139.803
ARVIER	12,537		29.946.059
CHAMBAVE	12,206		29.829.247
VALPELLINE	10,920		29.375.412
PONTEY	9,941		29.029.919
LILLIANES	9,557		28.894.403
FONTAINEMORE	9,469		28.863.348
GRESSONEY-LA-TRINITÉ	8,804		28.628.666
INTROD	8,669		28.581.024
CHAMPORCHER	8,425		28.494.916
JOVENCAN	8,204		28.416.924
ISSIME	7,166		28.050.609
BIONAZ	5,593		27.495.490
OLLOMONT	4,741		27.194.816
EMARESE	4,529		27.120.000

~~Ioris luglio~~

Allegato C

IMPORTO DEL SALARIO DI POSIZIONE
DEI SEGRETARI DELLE COMUNITA' MONTANE(2a FASCIA)

	Punteggio		Totale
COMUNITÀ MONTANE			**Sal., Posiz.**
GRAND COMBIN	97,692		48.600.000
MONTE CERVINO	84,682		46.162.630
GRAND PARADIS	75,019		44.352.307
MONT EMILIUS	63,879		42.265.274
EVANCON	59,514		41.447.509
MONTE ROSA - PONTBOSET	54,507		40.509.468
VALDIGNE-MONT BLANC	40,757		37.933.462
WALSER - ALTA VALLE DEL LYS	25,099		35.000.000

OGGETTO : sottoscrizione del testo di accordo di concertazione per la definizione ai sensi della'art.7 comma 4 del CCRL 1998/2001 dei criteri per al retribuzione di risultato dei dirigenti del settore Enti Locali

L'art. 16 del CCRL introduce la retribuzione di risultato legata alla valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti dai singoli Dirigenti per raggiungere gli obiettivi e per gestire le risorse e il personale loro assegnato. La prestazione è quindi analizzata sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi monitorati sia in relazione alle capacità e alle competenze espresse dai Dirigenti nel periodo di riferimento.

Quanto sopra vale anche per i Segretari Comunali.

A tali fini il comma 4 del citato art. 16 prevede che gli Enti definiscano, combinino ed integrino tra loro otto diversi fattori di valutazione.

Il comma 5 prevede che gli Enti comunichino preventivamente gli obiettivi annuali.

Il comma 6 prevede che per ogni Dirigente venga compilata una scheda di valutazione sulla base dei criteri e degli obiettivi di cui ai commi 4 e 5.

In tale contesto normativo si propone il processo che segue con la relativa valutazione e ponderazione dei fattori.

1. In sede di definizione del PEG la Giunta, con l'ausilio del nucleo di valutazione, se costituito, seleziona congiuntamente con ogni Segretario Comunale da un minimo di 3 ad un massimo di 5 obiettivi, tra quelli programmati, riconosciuti prioritari per l'Amministrazione e rappresentativi degli aspetti più significativi della prestazione del Segretario. Gli obiettivi prescelti esprimono i risultati attesi dai programmi e dalle attività gestionali e devono essere definiti in modo chiaro e sintetico: devono quindi essere specifici, misurabili, attuabili e tempificati (vedi scheda A allegata).

Il punteggio massimo conseguibile è di 45, nell'ipotesi di 3 obiettivi ciascuno di essi vale, quindi, 15 punti . Nel caso di un numero di obiettivi superiore ognuno di essi è proporzionalmente determinato, fermo restando il valore complessivo di 45.

Il grado di conseguimento degli obiettivi è ragguagliato a tre sole possibilità:

- ◊ conseguito: punti 15 (nell'ipotesi dei 3 obiettivi)
- ◊ parzialmente conseguito: punti 8 (nell'ipotesi dei 3 obiettivi)
- ◊ non conseguito: punti 0

2. Al fine di valutare le competenze e le capacità espresse da ciascun Segretario si tiene conto di:

a. Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni.
b. Capacità dimostrata nel gestire, motivare, guidare, valutare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività, anche attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro (report – valutazioni – salario di risultato – incentivo di livello).
c. Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente.
d. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e l'individuazione del personale protagonista degli stessi.
e. Qualità dell'apporto personale specifico.
f. Adattamento al contesto di intervento inteso anche quale contributo all'integrazione degli uffici soprattutto in relazione alla gestione di crisi, emergenze e/o cambiamenti di modalità operative.
g. Capacità di gestione delle risorse tecnologiche e finanziarie, coordinamento e sovraintendenza generale dell'ente.

Ad ognuno dei fattori sopraindicati è attribuito un diverso punteggio complessivo massimo ed è scomposto in più elementi di apprezzamento, per permettere di meglio ponderare la concreta incidenza dei singoli fattori sulla valutazione della prestazione dirigenziale complessiva.

L'ipotesi proposta è articolata assegnando un "peso" del 50% al grado di conseguimento degli obiettivi (precedente punto 1) e un pari peso – del 50% - al complesso dei rimanenti fattori (di cui al punto 2 lett. a alla lett. g)

I fattori di cui ai punti 1 e 2 sono attribuiti e graduati come da allegata tabella 1 (matrice dei soggetti valutatori) da tabella 1 e da tabella 2 (Scheda dei fattori).

FATTORI DI VALUTAZIONE

	FATTORI DI VALUTAZIONE	Giunta	Nucleo (se costituito)	Ponderazione
A	Grado di conseguimento degli obiettivi	-	V	45
B	Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro/flessibilità	V	-	6
C	Capacità di gestire, motivare, guidare i collaboratori	V	-	10
D	Collaborazione e assistenza organi	-	-	12
E	Capacità di gestire e promuovere innovazioni e formazione	V	-	5
F	Qualità dell'apporto personale specifico	V	-	5
G	Adattamento al contesto di intervento	V	-	7
H	Capacità di gestione delle risorse assegnate, coordinamento e sovraintendenza	-	V	10

V = Valuta

ARTICOLAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE	SUB – FATTORI da tenere in considerazione senza attribuzione di ponderazione specifica	MASSIMO PUNTI ATTRIBUIBILI	PUNTI ASSEGNATI
A. GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	-	45	
B. CAPACITA' DIMOSTRATA NEL GESTIRE IL PROPRIO TEMPO LAVORO/FLESSIBILITA'	- Identificazione delle priorità - Rispetto delle priorità - Lavoro effettuato in ore non ufficio - Rispetto della puntualità in incontri, riunioni	6	
C. CAPACITA' DI GESTIRE, MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI	- Creazione di un clima partecipativo - Motivazione dei dipendenti - Valutazione adeguata dei dipendenti - Sviluppo delle capacità dei dipendenti - Valorizzazione dei dipendenti motivati - Capacità di facilitare il rapporto interpersonale con i dipendenti - Capacità dell'adottare soluzioni organizzative migliorative	10	
D. COLLABORAZIONE E ASSITENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI	- Accettabilità dell'output espresso - Disponibilità ad operare su aree inesplorate secondo le proprie competenze - Partecipazione costruttiva alla realizzazione delle iniziative programmate dagli organi di governo - Propensione al confronto e al dialogo con i componenti della Giunta e del Consiglio - Collaborazione con i responsabili dei servizi - Disponibilità generale	12	
E. CAPACITA' DI GESTIRE E PROMUOVERE INNOVAZIONI E FORMAZIONE	- Utilizzo delle procedure informat. e di strumenti di alta tecn. - Utilizzo di tecniche di lavoro di gruppo - Progettazione e promozione azioni di formazione per i dipendenti - Utilizzo di nuove tecniche gestionali - Razionalizzazione di processi e procedure	5	

F. QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE SPECIFICO	- Apporto personale all'identificazione e proposizione di obiettivi e progetti strategici di ristrutturazione dell'attività - Capacità di valutare le conseguenze derivanti dagli errori - Capacità di autocontrollo - Qualità dell'assistenza agli organi di governo - Entità dell'intervento diretto nella redazione di atti complessi e di pianificazione	**5**	
G. ADATTAMENTO AL CONTESTO DI INTERVENTO	- Conoscenza delle normative e delle regole - Tempestività nell'aggiornamento normativo proprio e dei collaboratori - Ricorso a conferenze di servizio - Capacità di interagire con gli enti finanziatori - Capacità di gestire le relazioni con gli enti non finanziatori	**7**	
H. CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE, COORDINAMENTO E SOVRAINTENDENZA	- Capacità di utilizzo flessibile delle risorse assegnate - Capacità di utilizzo flessibile delle risorse umane correlando l'attitudine delle persone alle peculiarità dei singoli servizi - Coordinamento e sovraintendenza dell'utilizzo corretto ed economicamente vantaggioso di attrezzature, autoveicoli, locali ecc.	**10**	
TOTALI		**100**	

FASCE DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

La retribuzione di risultato annua spettante ad ogni segretario deriva dai punteggi da ciascuno ottenuti individuando le seguenti fasce :

1^ fascia = da 0 a 30 punti = nessuna retribuzione
2^ fascia = da 31 a 40 punti = 40% dell'importo di cui all'art. 16 comma 1 CCRL
3^ fascia = da 41 a 60 punti = 60% dell'importo di cui all'art. 16 comma 1 CCRL
4^ fascia = da 61 a 80 punti = 80% dell'importo di cui all'art. 16 comma 1 CCRL
5^ fascia = da 81 a 100 punti = 100% dell'importo di cui all'art. 16 comma 1 CCRL

SCHEDA OBIETTIVO ALLEGATO A

Area: 13 Personale

Dirigente: XXXX

Obiettivo nr.

Descrizione: Predisposizione e approvazione di una bozza del nuovo regolamento per la progressione interna del personale utilizzando esclusivamente le risorse umane dell'ufficio Personale.
Il progetto avrà inizio con l'informazione alle OO.SS. non appena saranno dettate a livello di settore le linee generali per la progressione interna e avrà termine, presumibilmente, entro la fine di agosto 2001.
L'obiettivo si prefigge di presentare una bozza da sottoporre all'approvazione degli organi competenti.

Complessità dell'obiettivo: 1,1

Fasi di sviluppo:
1) Valutazione, acquisizione, articolazione dei criteri generali determinati a livello di settore. Entro il 31/03/2001
2) Confronto con il Segretario Generale per la definizione delle linee guida del nuovo regolamento. Entro il 30/04/2001
3) Elaborazione di una bozza da sottoporre alla Giunta Comunale. Entro il 31/05/2001
4) Confronto con la conferenza dei dirigenti al fine di individuare eventuali criticità. Seguono modifiche e implementazioni. Entro il 30/06/2001
5) Informazione alle OO.SS. della bozza per il nuovo regolamento di progressione interna del personale ed eventuale concertazione se richiesta dalle OO.SS. stesse. Entro il 15/08/2001
6) Approvazione del regolamento da parte della Giunta Comunale. Entro il 31.08.2001

Condizioni e risorse: Il progetto non richiede risorse umane e finanziarie aggiuntive a quelle previste. Si evidenzia che l'obiettivo è di produrre un elaborato nel passato oggetto di specifica consulenza con i relativi costi.

Indicatore: raggiungimento fase

Misurazione: Raggiungimento fase 2 = obiettivo non raggiunto

Raggiungimento fase 3 = obiettivo raggiunto al 50%
Raggiungimento fase 6 = obiettivo raggiunto

SCHEDA OBIETTIVO ALLEGATO A1

Area: 42 Impianti Sportivi Dirigente: XXXX

Obiettivo nr.

Descrizione: L'obiettivo, pur oggetto dell'attività del servizio per il PEG 2000, viene riproposto per permettere una comparazione più puntuale degli anni precedenti anche in relazione alla nuova impostazione del bilancio 2001 per centri di costo. Determinazione di un sistema di rilevazione dei costi della gestione ordinaria di ciascuna struttura sportiva comunale compresi i costi del personale, quale presupposto per le conseguenti scelte amministrative.
Il progetto si svolgerà da luglio al 30 novembre 2001.
L'obiettivo contiene risultati rivolti all'organizzazione interna e all'utenza.
La loro valenza è condizione imprescindibile per l'elaborazione dei futuri indirizzi gestionali che devono :
- assicurare la migliore qualità
- assicurare il minor costo.

Complessità dell'obiettivo: 1,1

Fasi di sviluppo:
1) Predisposizione di una scheda standard e delle specifiche per la rilevazione dei costi (manodopera, energia , ecc.) con la individuazione degli impianti da rilevare e degli indicatori. Entro il 30/7/2001
2) ·Raccolta dati c/o altri servizi (economato-ragioneria-LL.PP.) Entro il 31/8/2001
3) Elaborazioni per almeno 1/3 impianti. Entro il 30/9/2001
4) Elaborazioni per almeno 2/3 impianti. Entro il 31/10/2001
5) raggiungimento obiettivo. Entro il 30/11/2001

Condizioni e risorse: Il progetto non richiede risorse umane e finanziarie aggiuntive a quelle previste.

Indicatore: raggiungimento fasi

Misurazione: Raggiungimento fase 2 = obiettivo non raggiunto

Raggiungimento fase 4 = obiettivo raggiunto al 50%
Raggiungimento fase 5 = obiettivo raggiunto