

# COMUNITÀ MONTANA VALLE SUSA E VAL SANGONE

---

Bussoleno, 8.08.2011  
prot. n° 0007521  
1-10-16

Ai Segretari comunali

dei Comuni di

Bardonecchia  
Bruzolo  
Caprie  
Caselette  
Cesana Torinese  
Chianocco  
Chiomonte  
Chiusa di S. Michele  
Clavière  
Exilles  
Giaglione  
Gravere  
Mattie  
Meana di Susa  
Mompantero  
Novalesa  
Oulx  
Salbertrand  
San Giorio di Susa  
Sauze d'Oulx  
Sauze di Cesana  
Sestriere  
Vaie  
Venaus  
Villar Dora

loro sedi

Alle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP  
CISL FP  
UIL FP

Oggetto: Accordo in applicazione delle normative di legge e contrattuali riguardanti la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione

Si trasmette in allegato l'accordo di cui all'oggetto, sottoscritto dai Segretari degli Enti aderenti alla gestione associata dell'Organismo comunale di valutazione.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.



Il Segretario Generale  
Dr.ssa Piera Graida Bruno

Sede legale:  
Sedi operative:

via Trattenero, 15  
via Monginevro, 35  
via XXIV Maggio, 1

10053 BUSSOLENO (TO)  
10056 OULX (TO)  
10094 GIAVENO (TO)

Tel 0122 642800  
Tel 0122 831252  
Tel 011 9363936

Fax 0122 642850  
Fax 0122 831687  
Fax 011 9377522

e-mail: info@cmbvallesusa.it  
e-mail: cmavs@cmavs.it  
e-mail: cmvalsangone@ica-net.it

# COMUNITÀ MONTANA VALLE SUSA E VAL SANGONE

## ACCORDO TRA

La Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone,

i Comuni di : Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Noalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora

Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone

in applicazione delle normative di legge e contrattuali riguardanti la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione

## PREMESSO CHE

Tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni di Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Noalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora è stata approvata una convenzione per lo svolgimento, in modo coordinato ed associato, delle funzioni tutte di competenza dell'Organismo comunale di valutazione (OCV) ;

in base al parere espresso dall'Assemblea dei Sindaci, la Comunità Montana ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo comunale di valutazione , affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa, che prende avvio dall'adozione della metodologia di valutazione delle performance , rendendo pertanto necessario modificare il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dalle Amministrazioni aderenti ;

si sono svolti più incontri tra la Comunità Montana e i Comuni aderenti alla gestione associata, rappresentati dai Segretari degli Enti, con l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV dott. Eligio Alasonatti e dott.a Valeria Alasonatti, i rappresentanti sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, le RSU degli Enti aderenti , per la condivisione della metodologia di valutazione e la distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione pubblica, della Valle di Susa/Val Sangone hanno presentato un documento contenente valutazioni e proposte sul sistema di valutazione e sulla distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

RITENUTA oltremodo positiva l'esperienza di concertazione e contrattazione posta in essere che ha consentito la condivisione della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale ;

Sede legale:  
Sedi operative:

via Trattenero, 15  
via Monginevro, 35  
via XXIV Maggio, 1

10053 BUSSOLENO (TO)  
10056 OULX (TO)  
10094 GIAVENO (TO)

Tel 0122 642800  
Tel 0122 831252  
Tel 011 9363336

Fax 0122 642850  
Fax 0122 831687  
Fax 011 9377522

e-mail: info@cmbvallesusa.it  
e-mail: cmavs@cmavs.it  
e-mail: cmvalsangone@ica-net.it



QUANTO SOPRA PREMESSO LE PARTI

APPROVANO

le seguenti linee guida :

- ◆ la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.
- ◆ gli obiettivi; programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo ,con le modalità indicate al punto precedente, dovranno essere:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
  - commisurabili in termini concreti e chiari
  - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
  - riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno
  - commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
  - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
  - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
  - gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.
- ◆ la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.
- ◆ la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:
  - a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
  - d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - e) alle capacità di relazione con l'utenza;
  - f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.

Gli indici relativi alle lettera a,b,c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d,e,f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40 % del totale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d) alle capacità di relazione con l'utenza.

Gli indici relativi alle lettere a,b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- ◆ E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

- a. per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;
  - b. per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente/ Presidente di Comunità Montana, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.
- ◆ L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	
le quote individuali sono il risultato di	$\frac{\text{Fondo produttività} / (\sum \text{n.dipendenti} \times \text{valutaz. individuale})}{\text{x valutaz. individuale}}$



Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative, i dirigenti e i segretari comunali.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

### FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Somatoria n° dipendenti x punti singolo}} \quad \text{x punti singolo}$$

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val. obiettivo x 0,7) + (val. comp. org. x 0,3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0,6) + (val. comp. org. x 0,4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo negli Enti aderenti, con decorrenza dall'anno 2011.

L'accordo diverrà efficace per ogni Amministrazione a seguito del suo formale recepimento dalla concertazione/contrattazione aziendale.

Si allega al presente accordo :

- copia delle schede definite per la metodologia di valutazione del personale dipendente

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone .....

Comune di Bardonecchia.....

Comune di Bruzolo.....

Comune di Caprie.....

Comune di Caselette..... *Sam Basso*  
 Comune di Cesana Torinese..... *Sam Basso*  
 Comune di Chianocco..... *Alvaro*  
 Comune di Chiomonte..... *Sam Basso*  
 Comune di Chiusa di San Michele..... *Alvaro*  
 Comune di Claviere..... *Sam Basso*  
 Comune di Exilles..... *Cosimo Tarzetta*  
 Comune di Giaglione..... *Ma. Pella*  
 Comune di Gravere..... *Barbara Cefo*  
 Comune di Mattie..... *Barbara Cefo*  
 Comune di Meana di Susa..... *Ma. Pella*  
 Comune di Mompantero..... *Cosimo Tarzetta*  
 Comune di Novalesa..... *Monica Mann*  
 Comune di Oulx..... *Lino Let*  
 Comune di Salbertrand..... *Cosimo Tarzetta*  
 Comune di San Giorio di Susa..... *Alvaro*  
 Comune di Sauze di Cesana..... *Cosimo Tarzetta*  
 Comune di Sauze d'Oulx..... *Barbara Cefo*  
 Comune di Sestriere..... *Sam Basso*  
 Comune di Vaie..... *Ma. Pella*  
 Comune di Venaus..... *Lino Let*  
 Comune di Villar Dora..... *W. delina Basso*

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP ..... *Francesca Roffredi - Davide Sangon*  
 CISL FP ..... *Ma. Pella*  
 UIL FP ..... *Lino Let*

Bussoleno, 12 luglio 2011

*[Handwritten mark]*



**ENTE DI APPARTENENZA**

**CENTRO DI RESPONSABILITA'**

**NOME E COGNOME**

**SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO:** es. % quota FES per dipendenti; titolo ai fini della progressione economica

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
				/ 140

- \* 1) Obiettivo pluriennale di area:  
legato alla performance di area
- 2) Obiettivo annuale di area:  
legato alla performance di area
- 3) obiettivo annuale individuale:  
legato alla performance individuale

Indicatori di risultato: valori attesi / valori raggiunti



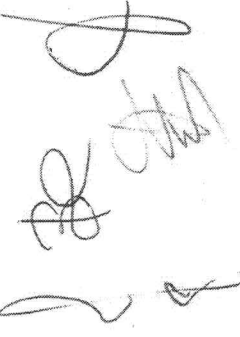
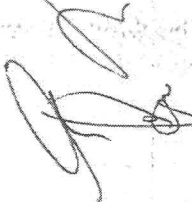




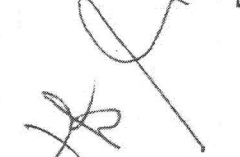


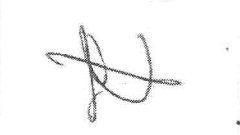
Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento




\* 4 tipi di indicatori:

- QUALITATIVO
- QUANTITATIVO
- TEMPORALE
- ECONOMICO

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.			
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Decurtazione attuata

7			
			
			
			




**VERIFICA INTERMEDIA: data**

Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato atteso	Eventuali note

Firma per accettazione:


*[Handwritten signature]*


**VERIFICA FINALE: data**


Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note



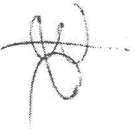
*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*




Firma per accettazione:












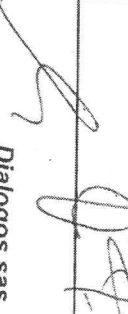






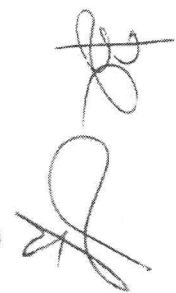
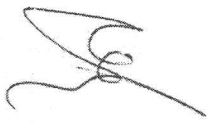
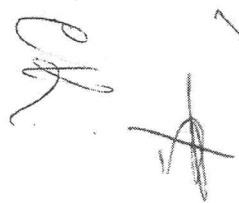



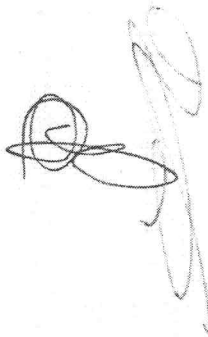


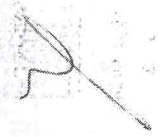
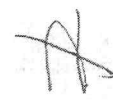
**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
<b>Impegno e Professionalità</b>	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub-obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	10		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		

<b>Iniziativa personale- flessibilità lavorativa e formazione</b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5*		
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>							<b>35</b>		
							<b>60</b>		

\* Nel caso in cui, nel corso dell' anno l' Ente non abbia attivato percorsi formativi per le categorie A e B, si riconoscerà al dipendente il punteggio massimo attribuito al comportamento organizzativo in questione pari a 5.



CENTRO DI RESPONSABILITÀ

ENTE DI APPARTENENZA

NOME E COGNOME

SISTEMA PREMIAANTE COLLEGATO, ex % indennità di risultato; titolo di fini della progettazione economica

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane assegnate all'area coinvolta:	Altri uffici o altri enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Standard ex	Caricari significativi	Tipologia indicatore*	Descrizione indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuale

\* 1) Obiettivo plurimale trasversale: legato alla performance collettiva  
 2) Obiettivo plurimale di area: legato alla performance di area  
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area  
 4) Obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

\* 4 tipi di indicatori:  
 QUALITATIVO  
 QUANTITATIVO  
 TEMPORALE  
 ECONOMICO

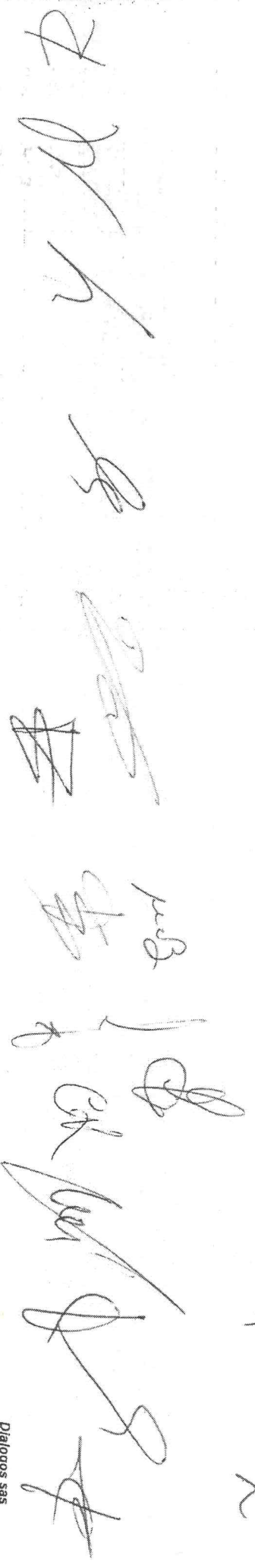
Handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature at the top left and several initials at the bottom.

VERIFICA INTERMEDIA: data			
Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato atteso	Eventuali note

Firma per accettazione:

VERIFICA FINALE: data			
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note

Firma per accettazione:


  
 A series of handwritten signatures and initials are present, including a large signature at the top left, several smaller signatures in the middle, and a large signature at the bottom right.


  
 Handwritten initials 'pa' and a signature.



**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione	Valutazione finale		
<b>Impegno 10</b>	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio e flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5				
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5				
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obiettivi vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>		
			Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		
			Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		
<b>Professionalità 20</b>	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5				
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5				
			<b>20</b>				

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten signature across the bottom of the page]*



Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
<b>Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo</b> <b>25</b>	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1    2    3    4    5	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1    2    3    4    5	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1    2    3    4    5	5		
	Atteggimento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro e capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1    2    3    4    5	5		
Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.		1    2    3    4    5	5		
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub-obiettivi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

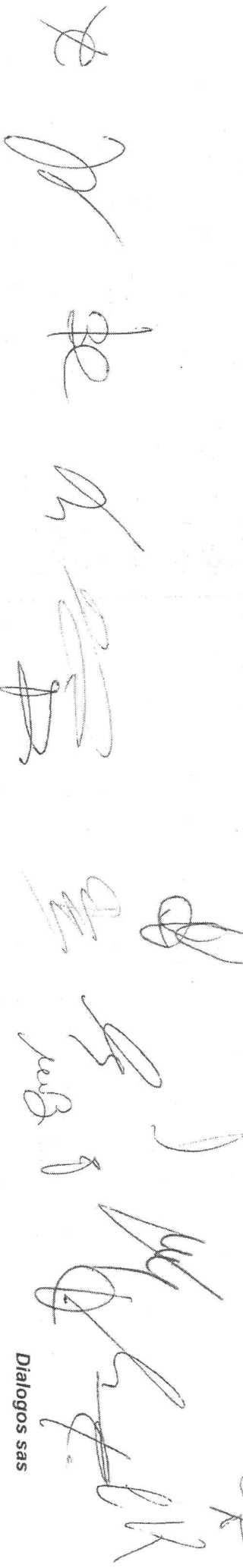
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
<b>Iniziativa personale</b> 15	Capacità di rilevare attivamente i problemi e capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		
			15		
<b>Professionalità legata alla formazione</b> 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		
	<b>Totale comportamenti organizzativi</b>				
			10		
			/100		


  
 Dialogos sas