



**REGIONE PIEMONTE**  
**CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"**

---

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)  
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335  
e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
( art. 40, comma 3 sexies, D.lgs 165/2001)

La contrattazione integrativa si è svolta assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance .

Le **risorse stabili** del fondo Risorse Decentrate finanziano le voci retributive aventi carattere di certezza , continuità e stabilità .

Proposta operativa in sede di delegazione per l'anno 2009 : dare corso a tre nuove progressioni orizzontali .

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:**

L'istituto della progressione orizzontale , previsto dal contratto collettivo nazionale , è uno strumento di motivazione, incentivazione , valorizzazione del personale . La corretta applicazione di questo istituto soddisfa sia il lavoratore che l'Ente : il lavoratore attraverso un incentivo economico , l'Ente , in quanto tale valutazione si inserisce in un più allargato processo che include il rapporto di lavoro (connessione tra qualità e quantità dei servizi erogati / condivisione di principi e valori aziendali ) e non è fine a se stessa

Ad oggi devono ancora beneficiare della progressione orizzontale n 3 dipendenti in quanto quest'ultimi nel 2005 non erano in possesso dei requisiti di accesso stabiliti nel verbale di contrattazione collettiva decentrata integrativa del 9/9/2004, vale a dire rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno 3 anni nella P. A. , 2 anni di permanenza nella categoria se si è beneficiato di una progressione verticale, valutazione positiva annuale, relativa al periodo 2001/2003, delle prestazioni individuali e dei risultati di ogni singolo dipendente secondo metodologie permanenti di valutazione adottate ai sensi degli artt. 5 e 6 del N. O. P. .

La parte pubblica si dichiara disponibile ad attivare le tre citate residue progressioni economiche orizzontali, attenendosi ai criteri di accesso sopra richiamati, ad eccezione della valutazione positiva annuale, che deve intendersi relativa al periodo 2006/2008, al fine di completare il disegno di reinquadramento di tutto il personale, frutto di precedenti accordi sindacali.

Le nuove progressioni orizzontali sono così sintetizzate :

**NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2009**

---

importi annui

	DA	A	quote con 13°	contr	DIFF
<b>Profilo professionale</b>					
Istruttore Amministrativo	C1	C2	502,35	176,77	679,12
Assistente Sociale	D1	D2	1123,62	395,39	1519,01
Ass Soc al 80%	D1	D2	898,89	316,31	1215,20

totale

€ 2.524,86

€ 3.413,33

La ripartizione delle **risorse variabili** riguarda l'erogazione delle indennità e della produttività individuale. Le risorse a disposizione ammontano ad € 59.728,63.

Per l'anno 2009 verranno erogate 2 nuove indennità di responsabilità da riconoscere ai due dipendenti che svolgono le funzioni di "amministratore di sistema". Tali funzioni sono descritte nel D. P. S. vigente ed attribuite in modo puntuale e nominativo a due dipendenti dell'Ente (vedi Allegato 6 al D. P. S.): in un caso, si tratta del dominio della sede centrale di Susa e dei sistemi informatici situati nelle sedi territoriali di Susa, Sant'Antonino, Avigliana e Condove; nell'altro, invece, della supplenza di tali funzioni, nonché della responsabilità della procedura informatica "SISA WEB" che gestisce la cartella sociale.

In tema di maneggio valori viene elevata l'indennità giornaliera da € 1,03 ad € 1,54 (importo massimo consentito) e viene attribuita in egual misura ad entrambi gli economi (sia titolare che supplente), in considerazione del fatto che il titolare è un dipendente con rapporto di lavoro part-time ed i servizi che comportano maneggio di valori vengono svolti quotidianamente durante l'intera giornata lavorativa.

### EROGAZIONE INDENNITÀ

**INDENNITÀ:**

- *descrizione: maneggio valori*
- *Importo massimo previsto € 1,54 indennità giornaliera*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art 36 CCNL 14/09/2000-*
- *criteri di attribuzione: 2 unità personale in Ragioneria*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa*

**INDENNITÀ:**

- descrizione: *indennità di rischio*
- Importo massimo previsto € 360,00 annui
- Riferimento alla norma del CCNL art 37 CCNL 14/09/2000 -
- criteri di attribuzione: *educatori ADEST Assistenti sociali in relazione al rapporto con utenza , amministrativi videoterminalisti*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: *compensare le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale*

#### INDENNITA':

- descrizione: *condizioni disagiate*
- Importo massimo previsto € 206,58
- Riferimento alla norma del CCNL: *art 17, comma2, lettera e, ccnl 01/04/99 -*
- criteri di attribuzione: *Educatori e ADEST , amministrativi di territorio*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: *compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate ( continui spostamenti sul territorio)*

#### INDENNITA':

- descrizione: *Specifica responsabilità*
- Importi previsti nel fondo € da 500 a 2500
- Riferimento alla norma del CCNL: *17, comma2 , lettera f, ccnl 01/04/99*
- criteri di attribuzione: *personale di cat D , e 2 unità in cat C*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: *compensare l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità ( valorizzazione di professionalità interne )*

### PRODUTTIVITA' ( art 17, comma 2, lettera a, CCNL 01/04/99)

In tema di produttività, la proposta condivisa è di applicare gli stessi criteri di riparto già utilizzati nell'anno 2007: in merito la parte pubblica precisa che ai dipendenti del Consorzio è stato assegnato il termine del 30/06/2010 per la realizzazione degli obiettivi attribuiti per l'anno 2009, motivo per cui la liquidazione della produttività è ipotizzabile nell'autunno 2010, una volta espletata la procedura di valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si allega griglia con i criteri validi per la liquidazione della produttività ai dipendenti che terrà opportunamente conto dell'art 71 della legge 133/2008 per il solo primo semestre 2009 in quanto tale articolo è stato abrogato dall'art 17, comma 23, D.L 78/2009.

L'erogazione della produttività Non avviene in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi , ma sulla base di metodologie per la valutazione delle prestazioni dei risultati dei dipendenti al fine di rispondere ai seguenti parametri :

- ❖ il controllo degli obiettivi;
- ❖ l'area della programmazione e l'utilizzo delle risorse;
- ❖ gli obiettivi di risultato;
- ❖ le prestazioni dei dipendenti;
- ❖ i comportamenti organizzativi dei dipendenti;
- ❖ le prestazioni collettive dei dipendenti;

La metodologia di valutazione considera :

- ❖ gli obiettivi istituzionali e specifici attribuiti
- ❖ I comportamenti organizzativi dei dipendenti (griglia di valutazione)

La valutazione dei dipendenti è uno strumento indispensabile che garantisce equità, condivisione, motivazione, trasparenza ed è finalizzata alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi , attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo .

Susa li 08/06/2010

IL RESPONSABILE  
AREA AMMINISTRATIVA  
(dott. Paolo ALPE)

\\Server\OFFICE\DOCUMENTI\_FRANCESCA\PRIVACY\PERSONALE\FONDO RISORSE DECENTRATE\rel illustrativa 2009.doc