

Delibera CdA n. IV/63 del 25 Giugno 2019

		Presenti	Assenti
ALESSANDRO FEDE PELLONE	PRESIDENTE	X	
FABIO LOSIO	VICE PRESIDENTE	X	
FABIO SABATINO LOPEZ NUNES	CONSIGLIERE		X
GIUSEPPE MARIO ROTA	CONSIGLIERE	X	
CRISTINA STRIGLIO	CONSIGLIERE	X	
Presenti – Assenti		4	1

Oggetto: DISPOSIZIONI A CARATTERE ORGANIZZATIVO (1° PROVVEDIMENTO 2019)

vista la seguente proposta di deliberazione della DIREZIONE

CONSIDERATO CHE

- con propria deliberazione n. IV/22 del 21 dicembre 2018 ERSAF ha provveduto al conferimento degli incarichi dirigenziali con decorrenza 1° gennaio 2019 e scadenza 31 dicembre 2019;
- con decreto n. IV/408 del 22.05.2018, adottato dal dirigente responsabile della Struttura "Servizi Legali, Amministrativi, Organizzazione e Personale", il dott. Mario Marchesi, al quale è stato conferito - come da deliberazione anzidetta - l'incarico di dirigente responsabile della Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione delle sedi territoriali di Carpaneta e Riccagioia" è stato collocato a riposo a far data dal 16 luglio 2019;

RITENUTO, al fine di assicurare la necessaria continuità amministrativa delle azioni e delle funzioni in capo alla Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione delle sedi territoriali di Carpaneta e Riccagioia", di procedere:

- ad una modifica della sua denominazione e della sue funzioni, competenze ed aree di attività, così emendate dei compiti e delle responsabilità riferite alla gestione della sede territoriale e dell'azienda agricola di Riccagioia, come da *allegato A*) che risulta ora così denominata: Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta"
- di attribuire al dott. Paolo Nastasio, dirigente della Struttura "Sviluppo Territoriale Lombardia Est" l'incarico dirigenziale ad interim di responsabile della Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta" fino al 31 dicembre 2019 (*allegato B*)

Deliberazione CDA n. IV/63 del 25-06-2019

- ad un'integrazione delle declaratoria delle funzioni, competenze ed aree di attività della Struttura dirigenziale "Servizi Legali, Amministrativi, Organizzazione e Personale", di cui è incaricato il dott. Roberto Bettaglio, integrandone le attività con i seguenti compiti e funzioni: organizzazione e gestione della sede territoriale di Torrazza Coste (PV) in raccordo con le strutture Ersaf interessate e delle azioni finalizzate allo sviluppo dell'azienda Riccagioia (*allegato C*);

RICHIAMATI:

- il CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 che ha definito le materie oggetto di confronto e contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali – triennio 2018/2020, sottoscritto dalle parti il 21.12.2018;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che, disciplinando il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti pubblici, prevede l'adozione e l'aggiornamento annuale di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

CONSIDERATO che le direttive agli enti del sistema regionale approvati con DGR del 25 luglio 2016 n. X/5547 e ss.mm.ii., prevedono che l'Organismo Indipendente di Valutazione di Giunta Regionale verifichi la congruità e l'allineamento dei sistemi di valutazione del personale degli enti dipendenti con i parametri di Giunta;

PRESO ATTO che :

- con propria deliberazione n. IV/62 del 31.05.2019 il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha approvato il sistema di valutazione delle performance del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali – anno 2019, validata dal Nucleo di Valutazione di ERSAF nella seduta del 24.05.2019 e presentata a confronto – con esito positivo - con le RSU/OO.SS. il 28.05.2019;
- nelle more della revisione del sistema di valutazione delle prestazioni del personale responsabile di posizione organizzativa da parte di Giunta regionale, alla quale adeguarsi, è stato predisposto un documento di sintesi da adottarsi per l'anno 2019;
- come da sistema di valutazione, le performance del personale sono misurate e valutate sulla scorta di parametri individuali, organizzativi e di ente;
- nella seduta del 24.05.2019 il Nucleo di Valutazione ha validato le proposte di parametri organizzativi e di Ente – anno 2019;
- in base agli articoli 24 e 45 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il trattamento economico accessorio determinato dai contratti collettivi è correlato, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, alla performance individuale, organizzativa ed allo svolgimento di particolari mansioni per il personale del comparto;
- per l'individuazione, la quantificazione e l'erogazione delle risorse

destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, gli Enti sono tenuti a costituire, annualmente, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale del comparto (articolo 67 del CCNL 21.05.18), nel rispetto dei vincoli di legge, contrattuali e dell'effettiva capacità di spesa di ciascun ente;

- con decreto del Direttore n. IV/484 del 10.06.2019, è stato formalmente costituito, per l'anno 2019, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente di Ersaf;

ATTESO che in data 11.06.2019 la delegazione di parte pubblica e le RSU/OO.SS. del comparto Funzione Pubblica hanno sottoscritto:

- l'Ipotesi di Contratto Integrativo Economico per l'utilizzazione delle risorse del fondo per il personale non dirigente anno 2019, (allegato D) ;
- nelle more dell'adozione del nuovo sistema di valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa da parte di Giunta Regionale al quale conformarsi, il documento di sintesi, oggetto di confronto sindacale, recante "Valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzative - anno 2019", allegato E);
- il documento concernente l'individuazione dei parametri di valutazione organizzativa e di Ente di Ersaf - anno 2019, allegato F)

RICHIAMATA la delibera n. IV/22 del 21.12.2018 a titolo "Disposizioni a carattere organizzativo (1° provvedimento 2018)" che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che l'articolo 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni sono tenute a redigere una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre, per la certificazione, all'organo di controllo interno e che le suddette relazioni sono state trasmesse all'ufficio competente per l'inoltro al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti il 24.06.2019;

RICHIAMATO il verbale del 24 giugno 2019 con il quale il Collegio dei Revisori esprime parere positivo/negativo sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli vigenti;

VISTO

- la legge regionale 5 dicembre 2008, n. 31 recante "Testo unico delle leggi regionali in materia di agricoltura, foreste, pesca e sviluppo rurale", con particolare riferimento al Titolo V "Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste", e successive modifiche e integrazioni;
- la delibera della Giunta Regionale Lombardia n. XI/477 del 2 agosto 2018 recante: "Nomina di cinque membri, compreso il Presidente, del Consiglio di Amministrazione dell'Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste"
- i pareri di legittimità e correttezza amministrativa espressi dai Dirigenti interessati all'atto;

con voti unanimi resi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di recepire le premesse e gli allegati tutti come parte integrante del presente atto;
2. di modificare la denominazione della Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione delle sedi territoriali di Carpaneta e Riccagioia" in Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta" emendandone in parte di alcuni compiti funzioni e responsabilità, come da *allegato A*) ;
3. di attribuire al dott. Paolo Nastasio, dirigente della Struttura "Sviluppo Territoriale Lombardia Est" l'incarico dirigenziale ad interim di responsabile della Struttura "Servizi per lo Sviluppo Integrato del Settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta" fino al 31 dicembre 2019 (*allegato B*);
4. di integrare la declaratoria delle funzioni, competenze ed aree di attività, della Struttura dirigenziale "Servizi Legali, Amministrativi, Organizzazione e Personale", di cui è incaricato il dott. Roberto Bettaglio, integrandone le attività con i seguenti compiti e funzioni: Organizzazione e gestione della sede territoriale di Torrazza Coste (PV) in raccordo con le strutture Ersaf interessate e delle azioni finalizzate allo sviluppo dell'azienda Riccagioia, (*allegato C*);
5. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Contratto Integrativo Economico per l'utilizzazione delle risorse del Fondo personale non dirigente di ERSAF – anno 2019, (*allegato D*);
6. di approvare, nelle more dell'adozione del nuovo sistema di valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa da parte di Giunta Regionale al quale conformarsi, il documento, oggetto di confronto sindacale positivo in data 11.6.19, recante "Valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzative - anno 2019", (*allegato E*);
7. di approvare il documento concernente l'individuazione dei parametri di valutazione organizzativa e di Ente di Ersaf anno 2019, (*allegato F*) come sottoscritto dalle parti in data 11.06.19;
8. di rinviare a successivi atti l'assunzione di eventuali provvedimenti di competenza.

Deliberazione n. 63 del 25 Giugno 2019

Numero Presenti	4: FEDE PELLONE ALESSANDRO - LOSIO FABIO - ROTA GIUSEPPE MARIO - STRIGLIO CRISTINA
Numero Assenti	1: LOPEZ NUNES FABIO SABATINO
Votanti Favorevoli	4: FEDE PELLONE ALESSANDRO - LOSIO FABIO - ROTA GIUSEPPE MARIO - STRIGLIO CRISTINA
Votanti Contrati	0:
Votanti Astenuti	0:
Esito Votazione	

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario
DR. MASSIMO ORNAGHI

Il Presidente
DR. ALESSANDRO FEDE PELLONE

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Struttura “Servizi per lo sviluppo integrato del settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta”

Sede: MILANO

Graduazione: C1

1. Organizzazione e gestione delle attività della sede territoriale di Carpaneta (MN) in raccordo con le strutture di ERSAF interessate.
2. Monitoraggio della concessione per la gestione dell'azienda di Carpaneta e rapporti con il concessionario;
3. Supporto operativo all' Unità organizzativa “Programmazione Interventi e Servizi per il territorio, la montagna e le filiere” per la programmazione dei lavori di manutenzione e dei progetti di investimento e nella gestione del demanio/patrimonio dell'Ente;
4. Coordinamento azioni in ambito misure di filiera/area PSR.

Struttura "Servizi per lo sviluppo integrato del settore agricolo e forestale e gestione della sede territoriale di Carpaneta"

PAOLO NASTASIO

Sede: BRESCIA

Graduazione: C1

Durata dell'incarico: dal 16 luglio 2019 al 31 dicembre 2019

1. Organizzazione e gestione delle attività della sede territoriale di Carpaneta (MN) in raccordo con le strutture di ERSAF interessate.
2. Monitoraggio della concessione per la gestione dell'azienda di Carpaneta e rapporti con il concessionario;
3. Supporto operativo all' Unità organizzativa "Programmazione Interventi e Servizi per il territorio, la montagna e le filiere" per la programmazione dei lavori di manutenzione e dei progetti di investimento e nella gestione del demanio/patrimonio dell'Ente;
4. Coordinamento azioni in ambito misure di filiera/area PSR.

Struttura "**Servizi legali, amministrativi, organizzazione e personale**"

ROBERTO BETTAGLIO

Sede: MILANO

Graduazione: C2

Durata dell'incarico: confermato fino al 31 dicembre 2019

1. Coordinamento degli affari generali dell'ente: gestione delle risorse strumentali, servizi del protocollo e reti info-telematiche, cura logistica sedi, sicurezza, prevenzione degli infortuni e sorveglianza sanitaria dei lavoratori.
2. Cura degli affari legali dell'ente, redazione di pareri, gestione delle vertenze giudiziali e stragiudiziali dell'ente e titolarità dell'ufficio del contenzioso in adempimento dell'art.12 D.Lgs. n.165/2001.
3. Verifiche ed accompagnamento alla emanazione degli atti gestionali e di competenza dirigenziale.
4. Organizzazione e gestione delle politiche e degli istituti giuridici, retributivi e previdenziali del personale di ruolo e del personale agricolo e forestale assunto con rispettivo contratto CCNL, ivi compresa la gestione delle relazioni sindacali.
5. Coordinamento e gestione delle procedure per l'affidamento degli incarichi esterni ai sensi degli artt. 2222 ss. e 2230 ss. del codice civile ed in applicazione dell'articolo 7, comma 6 D.Lgs. n.165/2001.
6. Organizzazione e gestione delle attività della sede territoriale di Torrazza Coste, in raccordo con le Strutture di ERSAF interessate e delle azioni finalizzate allo sviluppo dell'azienda Riccagioia, secondo le indicazioni regionali.



VERBALE INCONTRO SINDACALE

Il giorno 11 giugno 2019 alle ore 10.50 presso la sede di ERSAF in Via Pola 12 – Milano,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da RSU, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL

CONSIDERATO che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016/2018;

RICHIAMATO l'articolo 7 del CCNL che individua i soggetti e le materie della contrattazione collettiva integrativa;

CONSIDERATO che in data 21 dicembre 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 e ripartizione del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente di ERSAF – anno 2018;

RICHIAMATO altresì l'articolo 8 del citato CCNL che al comma 1 stabilisce “*Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale*”;

DATO ATTO che sulla base delle nuove regole contrattuali (articoli 67 e 68 comma 1), con decreto n. III/484 del 10 giugno 2019 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate per il personale del comparto – anno 2019, per un importo pari a €. 1.102.601,77;

RICHIAMATA la nota agli atti prot. 5968 del 16 maggio 2019 di convocazione dell'odierno incontro;

RICHIAMATA la delibera n. IV/22 del 21 dicembre 2018 a titolo “Disposizioni a carattere organizzativo (1 Provvedimento 2018)” che conferma la delegazione trattante di parte pubblica;

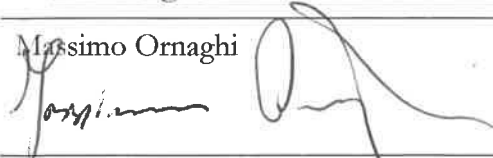
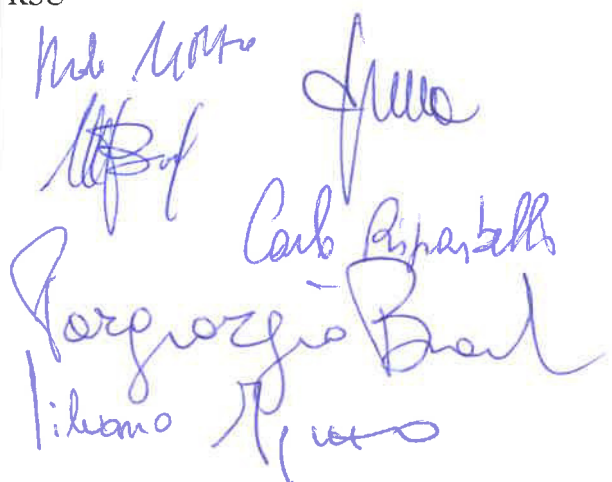
LE PARTI CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO

l'allegata ipotesi di “Contratto Integrativo Economico per l'utilizzazione delle risorse del fondo personale non dirigente – anno 2019”

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione trattante di ERSAF

La Delegazione trattante di parte sindacale

Massimo Ornaghi 	FP CGIL
Antonio Tagliaferri 	FP CISL 
Roberto Bettaglio 	FPL UIL 
	CSA-RAL 
	RSU 

IPOTESI

CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE Anno 2019

Art. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso ERSAF con Contratto Funzioni Locali e ha per oggetto la ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa per l'anno 2019.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto continuano ad applicarsi le clausole del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 per il personale non dirigente di ERSAF del 21 dicembre 2018.

Art. 2 – Risorse economiche

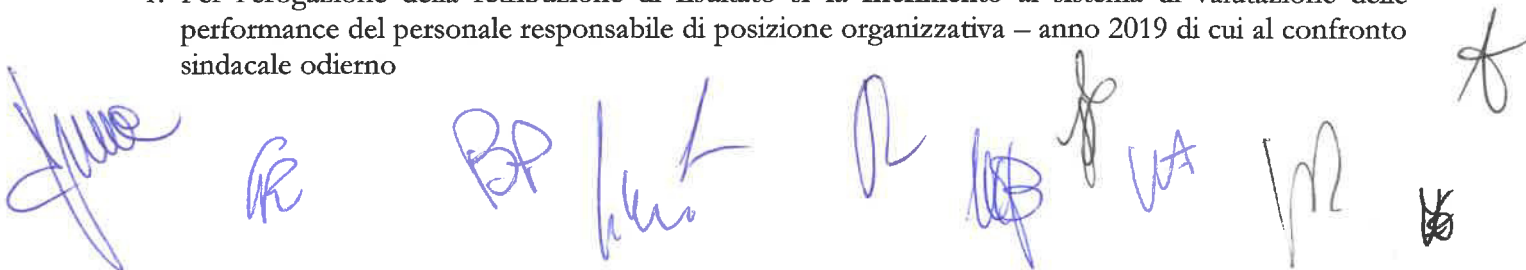
1. Il Fondo risorse decentrate per i trattamenti accessori del personale non dirigente di ERSAF – anno 2019 è costituito nel pieno rispetto:
 - delle vigenti regole di contrattazione nazionale;
 - delle norme di legge che regolano la materia e dei vincoli di finanza pubblica;
 - delle direttive di Giunta Regionale per gli Enti del SI.Reg. (l.r. 30/2006 art. 1 c.1);
 - della valorizzazione della professionalità e della premialità.
2. Il Fondo Risorse Decentrate costituito con decreto del Direttore n. III/484 del 10 giugno 2019, è quantificato, al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative nell'anno 2017 (€ 295.000,00) come da tabella in allegato A.
3. Il Fondo disponibile di cui al comma 2 è destinato, come da accordi tra le parti, agli utilizzi di cui in tabella allegato B.

Art. 3 – Compensi incentivanti la produttività

1. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si fa riferimento al sistema di valutazione delle performance del personale – anno 2019 di cui al confronto sindacale del 28 maggio 2019.
2. In considerazione del periodo di stipulazione del presente contratto, le parti concordano di applicare ai fini della retribuzione dei compensi incentivanti la produttività, le quote definite all'articolo 5 del CCDI del 21 dicembre 2018, erogabili secondo i criteri contenuti nella metodologia di valutazione delle prestazioni.

Art. 4 – Retribuzione di posizione e risultato per titolari di posizione organizzativa

1. Per l'erogazione della retribuzione di risultato si fa riferimento al sistema di valutazione delle performance del personale responsabile di posizione organizzativa – anno 2019 di cui al confronto sindacale odierno

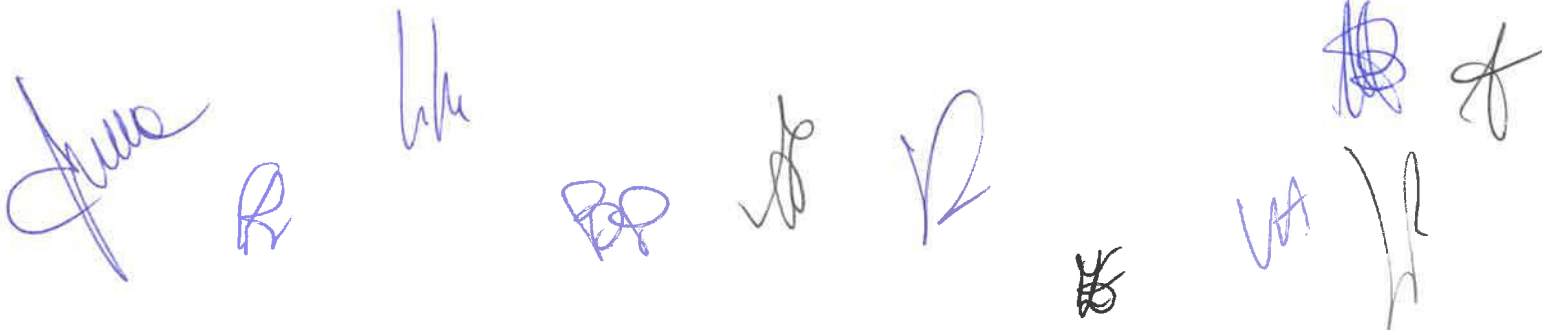


2. Nelle more della revisione del sistema di valutazione delle prestazioni del personale responsabile di posizione organizzativa, per l'erogazione delle retribuzioni di risultato si fa riferimento alla metodologia vigente.
3. In considerazione del periodo di stipulazione del presente contratto, viene confermato, per la parte economica, il contenuto dell'art. 10 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 21 dicembre 2018

Art. 6 – Clausole programmatiche e finali

1. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel periodo di riferimento e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni e/o rettifiche
2. Le parti si impegnano a verificare l'attivazione di ulteriori possibili canali di finanziamento del Fondo risorse decentrate, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali e di assumere le opportune iniziative atte a consentire lo stanziamento di ulteriori risorse.

Letto, confermato e sottoscritto



FONDO RISORSE DECENTRATE - anno 2019 (art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018)				
RIFERIMENTI	FONTI DI FINANZIAMENTO		RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
CCNL 21/05/18	art. 67			
	comma 1	Unico importo consolidato anno 2017 al netto del trasferimento a bilancio delle retribuzioni di posizione (243.000,00) e risultato (52.000,00) - destinato anno 2017	788.892,29	
	comma 2			
	lett. a)	Incremento annuo €. 83,20 personale in servizio al 31.12.2015 (decorrenza 31.12.2018 a valere dall'anno 2019)	11.897,60	
	lett. b)	Differenziali, per posizione economica, degli incrementi a regime di cui all'art. 64 rispetto le posizioni iniziali	18.211,00	
	lett. c)	Retribuzione individuale di Anzianità e assegni ad personam personale cessato dal servizio anno 2017	2.546,31	
		anno 2018	11.422,19	
	lett. d)	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 comma 3 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	0,00	
	lett. e)	Trattamento economico accessorio, a regime, del personale trasferito anche nell'ambito di processi associativi, delega e/o trasferimento di funzioni anche a seguito di specifiche disposizioni di legge	0,00	
	lett. g)	Stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario	0,00	
	comma 3			
	lett. b)	Piani di razionalizzazione - risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D. L. 6 luglio 2011, n. 98		0,00
	lett. c)	Specifiche disposizioni di legge:		
		Incentivi per progettazione e innovazione (art. 92 d. lgs. 163/2006)		0,00
		Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 d. lgs. 50/2016)		0,00
	lett. d)	UNA tantum - Retribuzione Individuale di Anzianità e assegni ad personam personale cessato dal servizio anno 2018		3.674,54
	lett. e)	Risparmi accertati a consuntivo per applicazione della disciplina dello straordinario (art. 14 CCNL 1.4.99)		0,00
	lett. k)	Trattamento economico accessorio, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, del personale trasferito anche nell'ambito di processi associativi, delega e/o trasferimento di funzioni anche a seguito di specifiche disposizioni di legge		0,00
	comma 4	Importo massimo corrispondente all'1,2%, base annua, del monte salari anno 1997, esclusa quota della dirigenza		0,00
	comma 5			
	lett. a)	Incrementi dotazioni organiche (parte stabile comma 2 lett. h)	16.304,17	
	lett. b)	Conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per la copertura dei maggiori oneri dei trattamenti accessori del personale		0,00
		Conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, finanziate da terzi anche in relazione ai fondi dell'Unione Europea		147.274,27
		Legge regionale n. 20/2008 - articolo 83 comma 6		60.392,25
	art. 68			
	comma 1 ultimo periodo	Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti		41.987,15
Subtotale a)			849.273,56	253.328,21
Subtotale b)			1.102.601,77	
DECURTAZIONI - D. Lgs. 75/2017 art. 23 comma 2 - rispetto limite fondo anno 2016			0,00	0,00
			849.273,56	253.328,21
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019			1.102.601,77	

100.3

UTILIZZO
FONDO RISORSE DECENTRATE - anno 2019
(art. 68 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018)

Ammontare del fondo 2019	1.102.601,77
Progressioni Economiche Orizzontali - storiche	444.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali - anno 2019	15.000,00
Indennità di comparto - art. 33 comma 4 lett. B) e C)	72.000,00
Risorse disponibili	571.601,77
Utilizzo risorse disponibili (salario accessorio)	
Premi correlati alla performance	335.027,50
Attività Integrative Comunitarie (AIC)	147.274,27
Compensi per disagio autista	1.800,00
Indennità per funzioni specialistiche - cat D	37.500,00
Indennità di alto livello tecnico - cat B e C (art. 8 par. 1 lett. a/e - ccdi 21.12.2018)	12.000,00
Indennità di vigilanza fitosanitari	28.000,00
Indennità di reperibilità attività fitosanitarie	10.000,00
Totale	571.601,77

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La Delegazione trattante di ERSAF

La Delegazione trattante di parte sindacale

Massimo Ornaghi	FP CGIL
Antonio Tagliaferri	FP CISL
Roberto Bettaglio	FPL UIL

CSA-RAL

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONFRONTO SINDACALE VERBALE del 11 GIUGNO 2019

Il giorno 11 giugno 2019 alle ore 10.30 presso la sede di ERSAF in Via Pola 12 – Milano,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da RSU, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e, nello specifico gli articoli 7 e 8 che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Richiamato il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione;

Richiamati gli articoli 68 e 69 del CCNL del 21 maggio 2018 che prevede tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate premi correlati alle performance organizzativa e individuale, con ulteriore previsione di maggiorazione del premio per i dipendenti con valutazioni più elevate, previa adozione della metodologia di valutazione della performance del personale;

Informate la RSU e le OO.SS. in data 28 maggio 2019;

Richiamata la delibera n. IV/22 del 21 dicembre 2018 “Disposizioni a carattere organizzativo (1° Provvedimento 2018)” che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

SOTTOSCRIVONO

l'allegato documento ad oggetto “Valutazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa – anno 2019”

Letto, confermato e sottoscritto



VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – ANNO 2019

La vigente metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è confermata per l'anno 2019, salvo che con riferimento alla espressione della valutazione individuale e alla composizione del collegio di garanzia, al fine di garantire la necessaria coerenza con la metodologia prevista per il personale del comparto non titolare di PO.

Con esclusivo riferimento all'espressione del punteggio da attribuire per la valutazione individuale, garantendo il medesimo riconoscimento economico, saranno utilizzati i seguenti criteri:

Valutazione parametro A – obiettivi individuali

Risultato valutazione performance individuale	Erogazione economica
40	ECCELLENZA – importo teorico par. A + 20% calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 37 a 39	Importo teorico par. A + 20% calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 33 a 36	Importo teorico par. A + 10% calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 30 a 32	Importo teorico par. A + 5% calcolato sull'importo teorico par. A sino a concorrenza dell'importo RR previsto dal decreto di nomina
Da 27 a 29	Importo teorico par. A
Da 24 a 26	Importo teorico par. A – 5% calcolato sull'importo teorico par. A

La valutazione "Eccellente" viene assegnata dal Direttore, sentito il comitato di direzione. La valutazione di Eccellenza dovrà essere integrata da una relazione dettagliatamente motivata da parte del Direttore, sentiti i dirigenti della struttura ed U.O. di appartenenza del valutato. Il punteggio pari a 40 punti potrà essere assegnato ad un contingente limitato pari al massimo a 5% titolari di posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato è inoltre erogata secondo i seguenti criteri:

Parametro A – la somma erogata sarà corrispondente all'importo teorico del parametro A comprensivo delle variazioni percentuali (incremento / decremento) derivanti dall'applicazione dei range valutativi. L'incremento percentuale riferito ai punteggi da 30 a 40 potrà essere erogato solo a fronte di mancati conseguimenti negli altri parametri valutativi e, in ogni caso, la retribuzione di risultato complessiva non potrà essere superiore all'importo previsto dal decreto individuale di affidamento dell'incarico, fatto salvo il bonus delle eccellenze per le valutazioni pari a 40 o a 37-39.

Gli eventuali risparmi annuali non strutturati dal fondo delle posizioni organizzative, saranno attribuite per un importo massimo di € 750,00 alle valutazioni eccellenti, riproporzionati in ragione della effettiva disponibilità degli eventuali risparmi non strutturati. Non è comunque possibile superare la quota massima di risultato di cui all'art. 10 del CCDI del 21/12/2018.

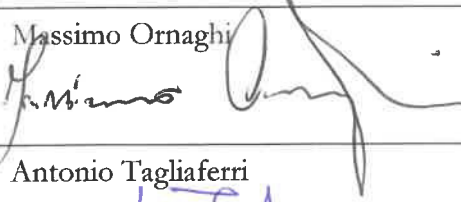
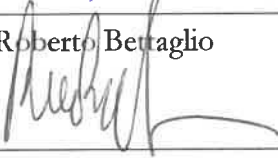
Qualora, dopo l'assegnazione del bonus dell'eccellenza fossero disponibili eventuali ulteriori residui, gli stessi sono attribuiti alle valutazioni "37-39" in modo proporzionale, fino ad un massimo di € 500,00 cadauno. Non è comunque possibile superare la quota massima di risultato di cui all'art. 10 del CCDI del 21/12/2018.

Con riferimento al collegio di garanzia lo stesso è disciplinato secondo quanto previsto nella metodologia del personale del comparto non titolare di po.

[Area con firme e iniziali in blu e nero]

La Delegazione trattante di ERSAF

La Delegazione trattante di parte sindacale

Massimo Ornaghi 	FP CGIL
Antonio Tagliaferri 	FP CISL 
Roberto Bettaglio 	FPL UIL 
	CSA-RAI 
	RSU   Carlo Piparelli Piergiorgio Buel Roberto Bettaglio

VERBALE del 11 GIUGNO 2019
PARAMETRI DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019

Il giorno 11 giugno 2019 alle ore 10.00 presso la sede di ERSAF in Via Pola 12 – Milano,

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**, composta da Massimo Ornaghi, Antonio Tagliaferri e Roberto Bettaglio

E

la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**, composta da RSU, FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA RAL

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e, nello specifico gli articoli 7 e 8 che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Richiamato il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii. che, introducendo disposizioni in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare, annualmente, la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione del sistema di misurazione e valutazione;

Richiamati gli articoli 68 e 69 del CCNL del 21 maggio 2018 che prevede tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate premi correlati alle performance organizzativa e individuale, con ulteriore previsione di maggiorazione del premio per i dipendenti con valutazioni più elevate, previa adozione della metodologia di valutazione della performance del personale;

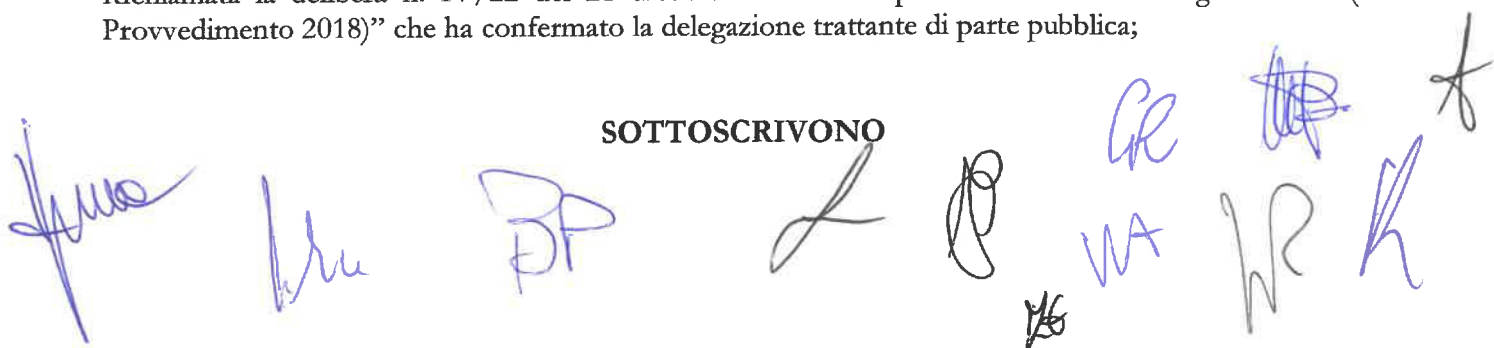
Considerato che con atto n. IV/62 del 31 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione di ERSAF ha approvato la nuova metodologia di valutazione delle performance del personale del comparto – anno 2019, preventivamente validata dal NVP il 24 maggio 2019 e sottoposta a confronto positivo con le OO.SS./RSU in data 28 maggio 2019;

Considerato che le performance del personale vengono valutate sulla scorta di parametri individuali e organizzativi e di ente;

Informate la RSU e le OO.SS. in data 28 maggio 2019;

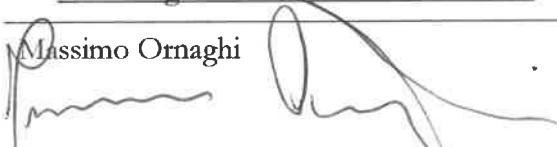
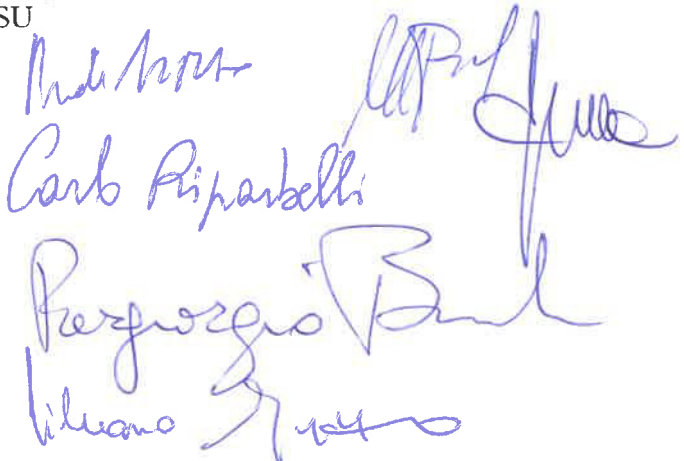
Richiamata la delibera n. IV/22 del 21 dicembre 2018 “Disposizioni a carattere organizzativo (1° Provvedimento 2018)” che ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica;

SOTTOSCRIVONO



gli allegati documenti relativi alla individuazione dei parametri di valutazione organizzativa e di ente 2019

Letto, confermato e sottoscritto

<u>La Delegazione trattante di ERSAF</u>	<u>La Delegazione trattante di parte sindacale</u>
Massimo Ornaghi 	FP CGIL
Antonio Tagliaferri 	FP CISL 
Roberto Bettaglio 	FPL UIL 
	CSA-RAL 
	RSU 

Performance Organizzativa

Anno 2019 (peso 35%)

Per il 2019 la performance organizzativa è articolata sulla base di tre parametri

PARAMETRO "Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture" – peso 15%

Il parametro "Rispetto dei tempi di pagamento delle Fatture" ha l'obiettivo di garantire piena efficienza dell'Organizzazione nel pagamento delle fatture prevedendo un anticipo dei pagamenti rispetto alle previsioni normative vigenti.

Obiettivo 1: entro giugno 2019 pagare le fatture del primo semestre 2019 (pervenute entro il 5 giugno) mediamente entro 25 giorni dal loro ricevimento.

Obiettivo 2: entro dicembre 2019 pagare le fatture del secondo semestre 2019 (pervenute entro il 5 dicembre) mediamente entro 25 giorni dal loro ricevimento.

Indicatori:

Obiettivo 1: peso 7,5% - si considera raggiunto se entro giugno le fatture dell'Ente risultano in media pagate entro 25 giorni;

Obiettivo 2: peso 7,5% - si considera raggiunto se entro dicembre le fatture dell'Ente risultano in media pagate entro 25 giorni.

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del dirigente della U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest.

PARAMETRO "Copertura ottimale attività d'ufficio" – peso 10%

Il parametro **"Copertura ottimale attività d'ufficio"** ha l'obiettivo di assicurare la copertura ottimale delle attività di ERSAF garantendo piena efficienza dell'Organizzazione nello svolgimento di tutte le attività connesse al raggiungimento degli obiettivi.

Ciascun collaboratore (di ruolo ed in comando) dovrà provvedere a **pianificare e fruire** delle ferie in godimento per l'anno 2019, in raccordo con il Dirigente sovraordinato e con i colleghi della struttura di riferimento secondo le seguenti indicazioni:

Obiettivo: utilizzo di ore 151 su 202 contrattualmente previste relative alle ferie dell'anno in corso entro il 6 gennaio 2020.

Ai collaboratori che hanno un monte ferie inferiore è consentito comunque il rinvio all'anno successivo di ore 51.

I casi di assenza prolungata (periodi superiori a 30 gg) saranno regolati come segue:

- se il rientro in servizio avviene entro il 31 ottobre, resta confermato il rinvio all'anno successivo di ore 51;
- se il rientro in servizio avviene dopo il 31 ottobre, lo smaltimento delle ferie 2019 può avvenire entro il 30 aprile 2020 anche in numero superiore a ore 51.

Infine, qualora nel mese di dicembre si verificano casi di assenze per periodi complessivi superiori o uguali a 10 gg, la prevista fruizione delle ferie dovrà essere effettuata entro il 30 aprile 2020.

Per i collaboratori comandati in corso d'anno presso ERSAF si considerano nel conteggio solo le ferie maturate in ERSAF (le ferie maturate nell'Ente di provenienza non potranno essere fruite durante il comando).

Indicatori:

Obiettivo: peso 10% - si considera raggiunto se alla data del 6 gennaio 2020 risultano fruite almeno 151 ore delle ferie anno 2019.

La consuntivazione a livello di Ente sarà effettuata come segue:

Numero dipendenti che hanno fruito delle ferie rispetto agli obiettivi/indicatori previsti	Erogazione del premio collegato al parametro
Uguale o maggiore 95%	100%
Da 90 a 94,99%	95%
Inferiore a 90%	90%

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del dirigente della Struttura Servizi legali, amministrativi, organizzazione e personale.

PARAMETRO "Corretta attribuzione delle comunicazioni al titolare di classificazione dell'ente" - peso 10%

Il parametro ha l'obiettivo di garantire piena efficienza dell'Organizzazione, associando correttamente nel sistema informativo EDMA tutti gli atti formali dell'ente in uscita, alle categorie principali indicate dal titolare di classificazione previsto dal Manuale di documentazione dell'ente.

Obiettivo 1: entro giugno 2019 provvedere alla corretta associazione delle comunicazioni alle categorie previste dal titolare per tutti gli atti protocollati in uscita nel periodo;

Obiettivo 2: entro dicembre 2019 provvedere alla corretta associazione delle comunicazioni alle categorie previste dal titolare per tutti gli atti protocollati in uscita nel secondo semestre 2019;

Indicatori:

Obiettivo 1: peso 5% - si considera raggiunto se entro giugno sarà effettuata la corretta associazione delle comunicazioni alle categorie previste dal titolare per tutti gli atti protocollati nel periodo.

Obiettivo 2: peso 5% - si considera raggiunto se entro dicembre sarà effettuata la corretta associazione delle comunicazioni alle categorie previste dal titolare per tutti gli atti protocollati nel periodo.

La consuntivazione a livello di Ente sarà effettuata come segue:

% atti amministrativi associati correttamente al processo di riferimento	Erogazione del premio collegato al parametro
Uguale o maggiore 95%	100%
Da 90 a 94,99%	95%
Inferiore a 90%	90%

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del dirigente della Struttura Servizi legali, amministrativi, organizzazione e personale

ERSAF - PERFORMANCE DI ENTE

Anno 2019 (peso 25%)

"Obiettivo formazione etica e legalità"

Premessa

La trasparenza della pubblica amministrazione concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. ERSAF intende valorizzare gli aspetti etici e culturali e le indicazioni del proprio piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa con un intervento generalizzato rivolto al proprio personale di tutte le categorie.

Obiettivo

L'obiettivo generale è rivolto a sensibilizzare il personale ai principi di buona amministrazione e diffondere la cultura della legalità.

L'intervento ha lo scopo di illustrare il codice di comportamento di ERSAF, nel contesto della normativa anticorruzione, soffermandosi in particolare sui temi del conflitto di interesse e obbligo di astensione, sullo svolgimento di attività ed incarichi esterni da parte dei dipendenti, sulle nuove disposizioni in materia di provvedimenti disciplinari (ex CCNL 21.05.2018) e sulla disciplina interna riguardante la segnalazione di fatti illeciti o semplicemente comportamenti di mala amministrazione.

Obiettivo 1: realizzazione di almeno un evento in-formativo entro giugno.

Obiettivo 2: completamento degli interventi rivolti a tutto il personale, con somministrazione del questionario finale di apprendimento con esito positivo di almeno 80% dei partecipanti.

Indicatore di risultato

Obiettivo 1: peso 10% - si considera raggiunto se entro giugno viene organizzato almeno un evento in-formativo rivolto al personale.

Obiettivo 2: peso 15% - si considera raggiunto sulla base della partecipazione del personale ad almeno una sessione - con somministrazione del questionario finale di apprendimento con esito positivo di almeno 80% dei partecipanti.

L'obiettivo finale considera il 10% secondo la seguente tabella:

Percentuale di personale formato	Percentuale di erogazione del premio di produttività riferito al parametro
Superiore o uguale a 80%	100%
Da 70% a 79.99%	95%
Da 60% a 69.99%	90%
Inferiore a 60%	85%

Ed il 5% sulla base dell'esito positivo di almeno 80% del questionario finale di apprendimento, comunicato dalla società aggiudicataria dell'incarico.

RILEVAZIONE: Il risultato è rilevato con una certificazione del risultato fatta dal dirigente della U.O. Programmazione, Servizi Generali e Sviluppo Territoriale Lombardia Ovest.

Performance di ente "formazione etica e legalità" – Valutazione comparto anno 2019