

REGION AUTONOME VALLÉE D'AOSTE
REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

AMBITO TERRITORIALE: COMUNE DI GRESSONEY-SAINT-JEAN
COMUNE DI GRESSONEY-LA TRINITÉ
COMUNE DI GABY
COMUNE DI ISSIME

ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO UNICO AZIENDALE (FUA) DELL'ANNO 2024

Il giorno 24 del mese di luglio 2024, presso l'Unité des Communes valdôtaines Walser di Issime, è presente la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata, anno 2024, composta da:

Segretari Comunali Stefania Rollandoz – Patrizia Longis - delegate dai rispettivi Sindaci

Per le OO.SS.: SAVT – Rosita Guido
FP CGIL – Silvia Gradi
CISL FP – Chiara Pasqualotto – Giuseppe Grassi
UIL – FPL – Nicola Pau
CONAPO – Assente

Il Fondo Unico Aziendale, costituito con provvedimento del dirigente, risulta essere così composto:

n° dipendenti 31,7 x 1.270,00	€ 40.259,00
convenzioni di segreteria	€ 8.800,00
resti progressioni interne	€ 5.840,84

Totale € 54.899,84

Responsabili stato civile	€ 3.360,00 (960,00 x 3 + 480,00 n. 1 dipendente part-time al 50%)
Responsabili servizi anagrafe	€ 1.750,00 (500,00 x 3 + 250,00 n. 1 dipendente part-time al 50%)
Responsabili tecnici discariche	€ 900,00

Convenzioni di segreteria

N° dipendenti	area	categoria	importo
			450,00
			150,00
			450,00
			450,00
			300,00
			250,00
			150,00
			400,00
			650,00
			350,00
			650,00
			150,00
			600,00

Handwritten marks and scribbles in the bottom left corner.

Handwritten signatures and initials on the right side of the table, including 'mp', 'CP', and 'FP'.

	900,00
	700,00
	900,00
	900,00
	400,00

Salario medio di risultato (min. €900,00/dip.)

Somme destinate al salario	importo	N° dip.	Salario medio/dip.
Somme destinate al salario	€	31,7	€ 1.264,66

1. Il personale a tempo determinato concorre all'erogazione del salario medio di risultato.
2. Il personale che presta attività lavorativa part time partecipa all'erogazione del salario di risultato proporzionalmente alla % di lavoro prestata.
3. L'Ente parametra per livello economico con parametrizzazione 100-154 (A=100; B1=108; B2=113; B3=117; C1=121; C2=137; D=154), qualora previsto dal proprio sistema di valutazione/PIAO.
4. Non sono considerate assenze a titolo esemplificativo: le assenze per congedo ordinario, festività soppresse, permessi brevi, assenze riposo effettuate a titolo compensativo, congedi fruiti ai sensi della L. 104/92 per i soli dipendenti portatori, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio, permessi sindacali, donazione sangue/midollo osseo e comunque in qualsiasi assenza che per effetto di disposizioni o in tal senso, viene paragonata a tutti gli effetti come presenza in servizio.
5. L'Ente si impegna a inviare alle OO.SS. i provvedimenti di liquidazione del presente e la determina di rettifica delle progressioni orizzontali 2023 del Comune di Gaby.

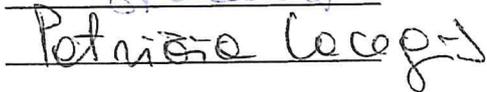
Il Segretario comunale

Stefania Rollandoz


Stefania Rollandoz

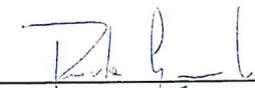
Il Segretario comunale

Patrizia Longis


Patrizia Longis

Per le OO.SS.:

SAVT – Rosita Giudo


Rosita Giudo

FP CGIL – Silvia Gradi


Silvia Gradi

CISL FP – Chiara Pasqualotto – Giuseppe Grassi


Chiara Pasqualotto

UIL – FPL – Nicola Pau


Nicola Pau

In allegato note a verbale:

SAVT

FP CGIL

CISL FP

UIL – FPL

La UIL FPL chiede più attenzione nella distribuzione delle convenzioni di segreteria. 



VALLE D'AOSTA

NOTA A VERBALE

Le OO. SS. CISL FP e UIL FPL nel sottoscrivere il FUA 2024

AMBITO GRESSONEY-ST-JEAN, GRESSONEY LA TRINITÉ, GABY E ISSIME
invitano l'Ente a togliere la parametrizzazione così da rivedere il sistema di valutazione delle performance riducendo disparità di trattamento tra i vari enti e i dipendenti, DOVE PREVISTO (GABY).

Chiedendo che la presente nota a verbale venga inserita tra gli atti che andranno a costituire l'accordo e si chiede la trasmissione dello stesso.

Aosta il 24/07/2024

CISL FP Valle d'Aosta

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Chiara Pignatelli", written over a horizontal line.

UIL FPL Valle d'Aosta

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.



VALLE D'AOSTA

Le scriventi Organizzazioni Sindacali sottoscrivono il Fondo Unico Aziendale per senso di responsabilità e si riservano di approfondire ulteriormente il parere formulato dal CRRS in merito alla richiesta di riconoscimento dell'indennità di stato civile del Comune di Issime.

Distinti saluti.

FP CGIL

SILVIA GRADI

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Gradi'.

CISL FP

CHIARA PASQUALOTTO
GIUSEPPE GRASSI

Two overlapping handwritten signatures in blue ink, one above the other.

UIL FPL

NICOLA PAU

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'N. Pau'.



Funzione Pubblica CGIL Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste – Via Binet n. 24 – 11100 Aosta
tel. 0165 271613 – Fax 0165 271699 – e-mail: funzione.pubblica@cgil.vda.it – pec: fpcgil.vda@pec.it

Issime, 24/07/2024

Constatato che uno degli enti dell'ambito sovracomunale (Gaby) parametra per livello economico, si propone per il futuro la modifica del Piano della Performance al fine di eliminare tale previsione e allinearsi con le scelte degli comuni.

Per Fp Cgil
Silvia Gradi

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Gradi', written in a cursive style.



SYNDICAT AUTONOME VALDÔTAIN DES TRAVAILLEURS
SINDACATO AUTONOMO VALDOSTANO «TRAVAILLEURS»



Il Savt FP sottoscrive l'accordo per la ripartizione del fondo unico aziendale 2024 per senso di responsabilità, pur ritenendo che l'indennità di stato civile attribuita al dipendente C2 del Comune di Issime non debba essere riproporzionata in virtù della trasformazione del rapporto a tempo parziale. L'art. 18 del CCRL applicato, infatti, nel prevedere tale indennità ha inteso indennizzare le responsabilità esercitate dai dipendenti che svolgono le funzioni di ufficiale di stato civile: nel caso specifico tali funzioni sono state interamente mantenute in capo alla sola dipendente, che ad oggi garantisce l'apertura dell'ufficio, con le conseguenti piene responsabilità che non sono quindi venute meno.

Laddove il Comune di Gaby, che ad oggi è l'unico dell'ambito sovracomunale ad aver previsto la parametrizzazione, intenda mantenere la stessa, lo si invita, per il futuro, a rivedere il sistema di valutazione della performance riducendo il differenziale tra i vari moltiplicatori applicati, nel rispetto della produttività di ogni lavoratore, secondo il seguente sviluppo:

Categoria	Peso
A	1
B1	1,045
B2	1,09
B2S	1,135
B3	1,18
C1	1,225
C2	1,27
D	1,315

SAVT FP
 Rosita Guido

