



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI
SAN FRANCESCO AL CAMPO
ANNO 2013

Sottoscritto definitivamente il

10/11/14

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a vertical stroke.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a vertical stroke.

Mes. avv. R. P.

PARTE 1[^]
POLITICHE GENERALI RELATIVE AL LAVORO

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di San Francesco al Campo.

Art. 2 - Durata

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2013.
2. Le disposizioni di cui al presente CCDI, in quanto applicabili, rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo decentrato integrativo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
4. Le parti danno atto che, in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL, si impegnano a incontrarsi entro i successivi 30 giorni per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti.

Art. 3 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alle normative vigenti. In modo particolare, attraverso specifiche riunioni, con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza, dovranno essere individuate le criticità e le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro i successivi 30 giorni per dare attuazione a quanto indicato al punto 1., ad iniziativa di una delle parti.

Art. 4 - Formazione del personale

1. Le parti si impegnano a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali che dovranno garantire adeguati livelli di preparazione e aggiornamento del personale.
2. Il programma annuale dovrà in ogni caso specificare le unità di personale interessato, le risorse destinate, i tempi di realizzazione, e indicare il valore attribuito ai fini della valutazione finale complessiva del personale nonché il valore attribuito nella eventuale progressione economica orizzontale.
3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi, dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
4. La formazione si svolge in orario di lavoro.
5. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di lavoro.
6. Le iniziative di formazione che si concludono con prove e valutazioni finali, costituiscono

[Handwritten signature]
CILD PL

[Handwritten signature] CCNL FP
2

[Handwritten signature]

elemento significativamente incisivo ai fini della progressione di carriera.

7. Quanto precede dovrà essere comunque contenuto entro i limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.

Art. 5 - Sistema di valutazione del personale

1. La valutazione si effettua ai fini e con i metodi del decreto Brunetta di cui al D.lgs 150/2009 e atti collegati.
2. La valutazione del personale è effettuata dal responsabile dell'area sulla base della metodologia permanente di valutazione del personale dipendente, adottata con DGC del e allegata al presente contratto sub allegato "A".

Art. 6 – Permessi retribuiti per documentati motivi personali

1. I permessi retribuiti previsti dall'art. 19 comma 2 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 per particolari motivi personali o familiari documentati, pari a 3 giorni annui, possono essere fruiti ad ore ed, in tal caso, corrispondono a complessive 21 ore.
2. La necessaria documentata giustificazione può essere sostituita da una autocertificazione del dipendente rilasciata in busta chiusa all'Ufficio Personale nella misura massima del 50% delle ore concedibili.

Art. 7 – Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è disciplinata, con decorrenza 1/01/2010, la Banca delle Ore, già istituita a decorrere dall'1.1.2006, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il numero massimo individuale annuo di ore di straordinario destinabili alla predetta banca, da conteggiarsi a frazioni di 15 minuti, è stabilito in numero 100.
3. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto dal successivo articolo 20.

PARTE 2^

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2013

Art. 8 - Costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.
2. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal C.C.N.L., compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità.
3. Rimane salva la facoltà delle OO.SS. firmatarie del presente e della R.S.U., di analizzare eventuali condizioni che rendono di volta in volta sostenibile la richiesta di integrazione del fondo.
4. Per l'anno 2013 il fondo per le risorse decentrate è pari ad **€ 59.143,76 (di cui € 35.902,00 disponibili)**, come si evince dalla tabella allegata sub "B"

Man
UICOP
Ho

PARTE 3^

DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2013

Art. 9 - Utilizzo delle risorse stabili

1. In conformità al disposto dell'articolo 17 C.C.N.L. del 1° aprile 1999 e della Dichiarazione Congiunta n.19 al C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, per l'anno 2013, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 13.675,00= quale Fondo finanziamento per **progressione economiche** ai sensi dell'articolo 17 – comma 2 - lettera b) – del C.C.N.L. 1.4.1999;

B) Euro 9.566,00= per la corresponsione **dell'indennità di comparto** ai sensi dell'articolo 33 – lettera B - del C.C.N.L. 22.1.2004 per la quota a carico del fondo

Art. 10 – Utilizzo delle risorse stabili residue e delle risorse variabili.

1. Tali risorse sono destinate a remunerare le seguenti indennità come riportate nella tabella allegata sub "C" e qui riassunte

- Corrispondere **l'indennità di rischio** in applicazione della disciplina dell'art Art.37 CCNL 14/92000 modificato dall'Art.41 del CCNL 22/1/2004;
- Corrispondere **l'indennità di disagio** in applicazione della disciplina dell'art. 17, 2° comma, lettera e) del C.C.N.L. 1.04.1999;
- corrispondere le **specifiche responsabilità** previste dall'**articolo 17, comma 2, lettere f) e lettera i) del CCNL del 1.4.1999**, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004;
- corrispondere l'indennità di **maneggio valori** ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000;
- Corrispondere **l'indennità di turno al personale di vigilanza**;
- corrispondere gli **incentivi per particolari attività** connesse a specifiche disposizioni di cui all'**art. 15 lettera k)** del CCNL del 1.4.1999;

Art. 11 – Indennità di rischio

1. L'indennità verrà erogata al personale che offre prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e sarà attribuita al personale, indipendentemente dalla categoria di appartenenza per attività che comportano:

- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- conduzione scuolabus.

2. Ai dipendenti di cui al punto precedente compete, un'indennità di €. 30,00 mensili per dodici mensilità; la stessa è corrisposta, giornalmente, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
3. L'individuazione del personale cui è attribuita l'indennità spetta al Responsabile dell'Area interessata.
4. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 1.236,82 annui.
5. L'indennità di rischio verrà anticipata mensilmente nella misura dell'80% di quanto attribuito, con riserva di conguaglio a fine anno.

Art. 12 - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. E' prevista, ai sensi dell'art. 17, secondo comma, lettera e), del CCNL 1/04/1999, per il personale che opera in condizioni ritenute particolarmente disagiate quali:
 - Attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (autisti scuolabus),
2. L'individuazione del personale cui spetta l'indennità compete al Responsabile dell'Area interessata.
3. Per l'anno 2013, l'indennità è confermata nella misura di €. 80,00 mensili
4. L'indennità di disagio verrà retribuita per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività in condizioni disagiate;
5. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 1.550,00 annui.

Art. 13 - Specifiche responsabilità

1. Verranno conferite le specifiche responsabilità ex **lettera i)** articolo 17, comma 2, CCNL 1/04/1999 per le quali è già prevista una indennità nella misura di €. 300,00 annui lordi e di seguito elencate:
 - Ufficiale Elettorale/Leva
 - a. Il conferimento dell'indennità verrà effettuato dal Responsabile dell'Area interessata, con provvedimento motivato.
 - b. La stessa non è cumulabile con altra indennità prevista dalla lettera f) e remunera complessivamente ogni particolare prestazione.
 - c. Annualmente il Responsabile dell'Area interessata verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione dell'indennità.
2. Le indennità ex **lettera f)**, articolo 17, comma 2, CCNL 1/04/1999 per le categorie B, C e D saranno assegnate in ragione annua per:
 - Responsabilità di ufficio/procedimenti in materia istruzione e commercio (C): €. 1.500,00
 - Responsabilità di ufficio/procedimenti per servizio demografico (D): €. 1.500,00
 - Responsabilità materia paesaggistica €. 1.000,00
5. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.
6. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 4.300,00

Art. 14 - Indennità di maneggio valori

Am
VILPPL

Mar
6

Pro

1. Viene confermata l'indennità di maneggio valori, proporzionale al valore medio mensile con riferimento annuale dei valori maneggiati, nella misura di €. 0.60 al giorno per i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.
2. L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure, intendendosi essa assorbita nell'eventuale retribuzione di P.O.:
 - Economo comunale;
 - Agente Contabile c/o Area Tecnica;
 - N. 2 Agenti Contabili c/o Area Amministrativa;
 - N. 2 Agenti Contabili c/o Area Demografica;
3. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 900,00 annui.

Art. 15 – Indennità turnazione al personale di vigilanza.

1. Viene riconosciuta al personale di vigilanza l'indennità di turnazione legata alle modalità di espletamento del servizio.
2. La spesa per l'anno 2013 è prevista in €. 6.350,00

Art. 16 - Incentivo per la progettazione interna previsto dall'art. 92 del D.Lgs 163/2006

1. L'incentivo verrà erogato ai sensi e per gli effetti del Regolamento comunale per la ripartizione del fondo costituito per la realizzazione di opere o lavori pubblici ed atti di pianificazione vigente al momento della liquidazione.
2. Il Responsabile dell'Area Lavori Pubblici, in sede di approvazione del progetto preliminare o studio di fattibilità, provvederà a quantificare l'importo presunto dell'indennità e a finanziarla a valere sul quadro tecnico economico di progetto (QTE). Si dà atto che tali importi costituiscono partite di giro e non sono preventivamente quantificabili, e saranno oggetto di conguaglio a fine anno sulla base degli impegni finanziari assunti.
3. Per tener conto delle interpretazioni restrittive della Corte dei Conti e fino a diversa indicazione, l'indennità è dovuta solo per interventi finanziati in titolo secondo del bilancio di previsione che costituiscano investimenti (interventi straordinari di OO. e LL. PP). E' escluso il finanziamento di manutenzioni ordinarie, rientrando dette attività nel normale impegno professionale richiesto al personale.
4. Può partecipare alla corresponsione degli incentivi solo il personale addetto a prestazioni infungibili legate alle seguenti tipologie di attività: RUP, progettazione (studio fattibilità, preliminare, definitiva ed esecutiva), Direzione lavori, coordinamento sicurezza, collaudo.

Art. 17 – Progetti per miglioramento/potenziamento servizi

1. Le parti danno atto che per l'anno 2013 sono stati approvati i seguenti progetti finalizzati al potenziamento ed accrescimento di alcuni particolari servizi ed attività (**Allegato "D"**)
2. I progetti saranno svolti per metà in orario di servizio e, per la restante parte, in orario fuori servizio.
3. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 7.200,00 annui per l'anno 2013.

Art. 18 Utilizzo delle risorse variabili

1. Le risorse variabili, individuate nella somma di € 19.173,00 a cui si aggiungono le risorse risultate disponibili sulla parte stabile del fondo pari ad €. 16.729,00, per un totale di €. 35.902,00 sono quindi destinate alla remunerazione dei "progetti" e delle indennità di cui sopra, riportate nel prospetto allegato sub "E".
2. Le somme poste a finanziamento delle diverse destinazioni sono individuate in via meramente presuntiva.
3. Le economie risultanti dall'effettivo pagamento delle voci di cui alla tabella del comma 1 saranno destinate al pagamento della produttività individuale e collettiva.

Art. 19 - Prestazioni straordinarie

1. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
4. La suddivisione del fondo tra le varie Aree è operato con atto del segretario generale sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente e sentita la conferenza dei Responsabili di area, entro il mese di marzo.
5. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cedenza semestrale.

Art. 20 - Fondo lavoro straordinario

1. Il fondo per le prestazioni straordinarie determinato, ai sensi dell'articolo 14 - comma 4 - del C.C.N.L. 01/04/1999, è pari a €. 5.300,43, potrà essere in ogni tempo rideterminato e riallocato tenuto conto dell'andamento del lavoro straordinario effettuato nel corso dell'anno, delle necessità gestionali sopravvenute, sentita la conferenza dei responsabili di area.
2. In sede di monitoraggio semestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, il segretario generale, sentiti i Responsabili delle Aree, potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
3. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni semestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per area.
4. Sulla base dei fattori forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile dell'area e dovrà essere debitamente motivata; l'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.

6. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del responsabile di area.
7. Eventuali deroghe potranno essere concesse per particolari e motivate esigenze di servizio dal Segretario Generale, sentito il responsabile di area.
8. La richiesta di recupero dovrà essere proposta per 15 minuti o multipli. La medesima disciplina si applica per gli altri permessi, salvo se diversamente disciplinato dal CCNL.
9. Il pagamento avverrà con la cadenza prevista all'art. 19
10. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
11. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno 2014.

Art. 21 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.



PARTE 4[^]

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 22- Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del CCDI e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno, ad iniziativa di una delle parti, almeno una volta all'anno.
2. L'Ente dovrà attivare meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente CCDI. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'Ufficio Personale.

Art. 23 - Interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

Art. 24 - Norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.
3. A seguito dell'assegnazione da parte dei Responsabili delle varie Aree delle indennità, delle responsabilità e degli obiettivi individuali e collettivi di cui alla parte seconda del presente CCDI, l'Ufficio Personale comunicherà ad ogni dipendente il prospetto relativo alle stesse indennità, responsabilità e obiettivi attribuiti.

ALLEGATI

- "A" Piano delle performance;
- "B" Costituzione fondo
- "C" Destinazione fondo
- "D" Delibera Progetti
- "E" Prospetto indennità
- "F" Tavola sinottica costituzione fondo anni 2010-2014
- "G" Tavola sinottica distribuzione fondo anni 2010-2014
- "H" Schema riepilogativo ed esemplificativo distribuzione fondo anni 2013-2013-2014

EUTRIA MAURIZIO UIL FPL *Eutria Maurizio*
HECCA VITTORIO CGIC FI *Vittorio Mer*

BIROLO GERARDO *Gerardo Birolo*
SEGRETARIA CLE *B6*

Mer

UIL FPL

Mer

B6

Mejeto 11 23

Originale



PROVINCIA DI TORINO

COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 144
27/11/2013**

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.**

L'anno duemilatredici addì ventisette del mese di novembre alle ore 18.00 nella solita sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

COLOMBATTO Sergio	SINDACO	Si
DEMARIA Enrico	VICE SINDACO	Si
CORIASCO Diego	ASSESSORE	Si
FERRON Diego	ASSESSORE	Si
CANDELO Giorgio	ASSESSORE	Si
RE Barbara	ASSESSORE	Si
MOLINO Piero	ASSESSORE	Si

Partecipa alla seduta il Segretario Generale supplente Dott. Gerardo BIROLO.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

[Handwritten signature]

OGGETTO : APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

Illustra il presente punto all'ordine del giorno l'Assessore ;

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione dell'Assessore

Vista la proposta di deliberazione allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di dover procedere in merito;

Acquisito agli atti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000 e s. m. i. e art. 3 comma 1 del Regolamento Comunale per la disciplina dei controlli interni

Con votazione unanime favorevole e palese

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Successivamente, con votazione unanime favorevole e palese, la Giunta Comunale dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co 4°, del D.lgs 267/2000.



OGGETTO : APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ✓ con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- ✓ uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ✓ l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- ✓ il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale ;
- ✓ Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;
- ✓ Vista la deliberazione n. 59 del 20.10.2010 con la quale il Consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si deve attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Vista la deliberazione n. 185 del 7.12.2011 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Visto in particolare l'art. 6 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita "La misurazione e la valutazione delle performance è fatta con riferimento all'ente nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti" e il comma 4 "l'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi."
- ✓ Visto il verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione n. 1/2013 del 6.11.2013 con il quale veniva proposto una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguato ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;
- ✓ Visto che la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione ai sensi sia dell'art. 30 comma 3, ove è previsto espressamente, sia dell'art. 7 comma 2 del decreto;
- ✓ L'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
- ✓ Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;



- ✓ Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre che la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

- ✓ Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. 4 (quattro) fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 60% e 74,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 75% e 89,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

- ✓ Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;
- ✓ Acquisiti agli atti i pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 ed art. 3 comma 1 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni;

Con votazione

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali :

- ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area

- al N.I.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;

4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;

5. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.



IL SINDACO
COLOMBATTO Sergio

IL VICE SINDACO
DEMARIA Enrico

IL SEGRETARIO GENERALE
Birolo Dott. Gerardo

Ai sensi dell'art. 147-bis comma 1 del D.Lgs 267/00 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 1, del Regolamento Comunale per la disciplina dei controlli interni:

Si esprime parere _____ in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
PALERMO GIUSI

Si esprime parere _____ in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

Si attesta la compatibilità del presente provvedimento con il rispetto del patto di stabilità.

Si attesta l'incompatibilità del presente provvedimento con il rispetto del patto di stabilità.

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
Rag. Laura Blessent

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 267/00 il giorno stesso di pubblicazione.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito web del Comune per quindici giorni consecutivi dal
Registrato al n. _____ - Il messo comunale

Li _____ **LA RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- in data _____ (decorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
 il giorno stesso dell'adozione (immediata esecutività)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Birolo Dott. Gerardo

RICORSI

Contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

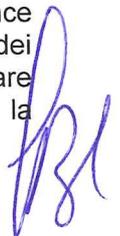
- Al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione
- Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla pubblicazione

OGGETTO : APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ✓ con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- ✓ uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ✓ l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- ✓ il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale ;
- ✓ Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;
- ✓ Vista la deliberazione n. 59 del 20.10.2010 con la quale il Consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si deve attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Vista la deliberazione n. 185 del 7.12.2011 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Visto in particolare l'art. 6 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita "La misurazione e la valutazione delle performance è fatta con riferimento all'ente nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti" e il comma 4 "l'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi."
- ✓ Visto il verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione n. 1/2013 del 6.11.2013 con il quale veniva proposto una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguato ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;
- ✓ Visto che la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione ai sensi sia dell'art. 30 comma 3, ove è previsto espressamente, sia dell'art. 7 comma 2 del decreto;
- ✓ L'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
- ✓ Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- ✓ Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre che la



misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- c) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.*

la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*

- ✓ Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. 4 (quattro) fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 60% e 74,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 75% e 89,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

- ✓ Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;
- ✓ Acquisiti agli atti i pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 ed art. 3 comma 1 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni;

Con votazione

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali :
 - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
 - al N.I.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;

5. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters, located in the bottom right corner of the page.



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

Provincia di Torino

METODOLOGIA

DI

VALUTAZIONE

A handwritten signature in blue ink, located on the right side of the page, below the main title. The signature is stylized and appears to be the initials 'PBL'.

**Posizioni Organizzative
e personale dei livelli**

Sommaro

COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO	1
Provincia di Torino	1
CAPO I	3
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3
ART. 1 - MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E FREQUENZA DELLA VALUTAZIONE	3
ART. 2 - VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI	3
ART. 3 - PESATURA DEGLI OBIETTIVI	4
ART. 4 - PESATURA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	5
ART. 5 - COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA VALIDAZIONE, DELLA PESATURA DI OBIETTIVI E DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	5
ART. 6 - MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DA PARTE DEL SEGRETARIO COMUNALE E DA PARTE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5
ART. 7 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	5
ART. 8 - OSSERVATORI PRIVILEGIATI	7
ART. 9 - AUTOVALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	7
ART. 10 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. SCHEDE DI VALUTAZIONE	8
ART. 11 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE	8
CAPO II VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	9
ART. 12 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI REPORT RELATIVI AGLI OBIETTIVI	9
ART. 13 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE SULLE STRATEGIE DELL'ENTE	9
ART. 14 - STRUTTURE OPERATIVE A SUPPORTO DELL'OIV	9
CAPO III	10
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI	10
ART. 15 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI	10
ART. 16 - COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE DEI LIVELLI	10
ART. 17 - VALUTAZIONE INTERMEDIA DEL PERSONALE DEI LIVELLI	10
ART. 18 - ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI	11
ART. 19 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE FINALE	12
CAPO IV NORME FINALI	13
ART. 20 - REVISIONE DELLA METODOLOGIA	13
ART. 21 - NORMA TRANSITORIA	13

CAPO I**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA****ART. 1 - MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E FREQUENZA DELLA VALUTAZIONE**

Il Piano delle Performance costituisce oggetto di misurazione e di valutazione e si compone di:

- le caratteristiche generali del territorio;
- lo stato patrimoniale dell'Ente;
- l'organizzazione in cifre;
- gli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo.

Il monitoraggio delle performance organizzative e delle attività delle posizioni organizzative ha frequenza semestrale.

Ove sia ritenuto necessario in ragione della rilevanza o della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, l'Organismo indipendente di valutazione (d'ora in poi OIV) può motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

ART. 2 - VALIDAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il processo valutativo, da parte dell'OIV, ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo. La validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione dei seguenti criteri:

- **adeguata specificità e misurabilità** in termini concreti e chiari. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo o di erogazione e contemplare un apparato di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti o delle prestazioni. Per ogni indicatore devono essere individuate le fonti da cui sono ricavati i dati o, in mancanza, le metodologie di stima;
- **riferimento ad un arco temporale determinato** corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Piani di livello strategico, Processi, PEG/PRO, PdO);
- **commisurazione**, ove possibile, **ai valori di riferimento derivanti da standard** definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, tenendo anche conto dei contenuti del sistema di graduatoria definito in esito ai processi;
- **confrontabilità con le tendenze della produttività** dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettano di determinare le quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, dipartimenti, etc.);

- **correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili**, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano saranno disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.

ART. 3 - PESATURA DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:

- pertinenza e coerenza con le **strategie perseguite dall'amministrazione**;
- pertinenza e coerenza con la **missione istituzionale**;
- coerenza con i **bisogni della collettività** ricavati dagli strumenti di analisi disponibili;
- capacità di determinare un significativo **miglioramento della qualità** dei servizi erogati e degli interventi;
- idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall'unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi.

Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi di sviluppo**: contribuiscono alla performance dell'Ente, ma non concorrono alla performance individuale in quanto l'incentivazione collegata è normata dalla legge (es. 163/2006 e ss.mm.ii.).
- **Obiettivi strategici**: ricondotti alla programmazione dell'Ente, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.
- **Obiettivi di processo**: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

La rilevanza degli obiettivi ha impatto nella valutazione individuale dal momento che ogni soggetto valutato ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- **Strategicità**: importanza politica
- **Complessità**: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- **Impatto esterno e/o interno**: miglioramento per gli stakeholder
- **Economicità**: efficienza economica

Per ogni fattore è prevista la classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5- 3- 1 per ciascun fattore, ad eccezione del fattore "Complessità" che prevede una scale di valori 3 – 2 – 1.

Per ogni obiettivo il peso oscillerà tra 375 punti e 1 punto.

ART. 4 - PESATURA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

L'OIV attribuisce un peso a ciascun fattore (item) dei comportamenti organizzativi in relazione ai comportamenti attesi da ciascuna posizione organizzativa rispetto alla propria specifica funzione manageriale.

Il peso assegnato a ciascun fattore (item) di comportamenti organizzativi assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

ART. 5 - COMUNICAZIONE DEGLI ESITI DELLA VALIDAZIONE, DELLA PESATURA DI OBIETTIVI E DI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

L'OIV comunica formalmente alle posizioni organizzative l'esito dell'ammissione e della ponderazione degli obiettivi dopo l'approvazione dello strumento di pianificazione del quale costituiscono il contenuto (Piani di rilievo strategico, Obiettivi istituzionali/processi, PEG/PRO, PdO).

È compito delle posizioni organizzative effettuare tempestivamente analoga comunicazione al personale coinvolto.

Gli obiettivi validati e ponderati vengono pubblicati sul sito web istituzionale e costituiscono una parte del Piano delle Performance.

L'OIV comunica altresì la ponderazione dei diversi fattori (item) dei comportamenti organizzativi in riferimento a ciascun titolare di posizione organizzativa.

ART. 6 - MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DA PARTE DEL SEGRETARIO COMUNALE E DA PARTE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Alla frequenza di cui al precedente articolo 1 il Segretario comunale e le posizioni organizzative presentano all'OIV i report sullo stato di conseguimento degli obiettivi validati, utilizzando gli indicatori ammessi.

In sede di misurazione e valutazione intermedia può essere motivatamente richiesta la variazione degli indicatori, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.

A richiesta dell'OIV deve essere prodotta la documentazione relativa ai dati utilizzati per la determinazione dei valori degli indicatori.

Le valutazioni intermedie si esprimono con un giudizio non numerico. L'OIV indica gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso gli altri strumenti di controllo attivati nell'Ente.

Gli esiti delle valutazioni intermedie sono comunicati in forma scritta, organizzando anche, se opportuno, colloqui di gruppo o individuali.

ART. 7 - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori (item):

Relazione e integrazione con riferimento a:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi;
- capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità negoziale e gestione dei conflitti.

Innovatività con riferimento a:

- iniziativa e propositività;
- capacità di risolvere i problemi;
- autonomia;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche;
- capacità di contribuire alla trasformazione del sistema;
- capacità di definire regole e modalità operative nuove;
- introduzione di strumenti gestionali innovativi.

Gestione risorse economiche con riferimento a:

- gestione delle entrate: efficienza e costo sociale;
- gestione delle risorse economiche e strumentali affidate;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza;
- sensibilità alla razionalizzazione dei processi;
- capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

Orientamento alla qualità dei servizi con riferimento a:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati;
- capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;
- gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;
- capacità di limitare il contenzioso;
- capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

Gestione risorse umane con riferimento a:

- capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;
- capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;
- capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;
- delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;
- prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori;
- attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale,
- efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;
- controllo e contrasto dell'assenteismo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi con riferimento a:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale;
- orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking.

ART. 8 - OSSERVATORI PRIVILEGIATI

Nella valutazione dei comportamenti organizzativi l'OIV si avvale del Segretario Comunale che interagisce con i titolari di posizione organizzativa; può avvalersi anche del Sindaco, degli Assessori e di altri organi di controllo.

L'OIV può curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo all'OIV.

ART. 9 - AUTOVALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Ai fini dello sviluppo del processo valutativo, i valutatori (OIV e posizioni organizzative) hanno facoltà di utilizzare lo strumento dell'autovalutazione anche al fine di evidenziare le aree di eccellenza o di debolezza così come percepite dal valutato.

L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo ai valutatori.



ART. 10 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. SCHEDE DI VALUTAZIONE

La valutazione finale è ripartita tra valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi, secondo quanto previsto dagli artt. 3 e 4.

La valutazione dei risultati si ottiene sommando i coefficienti o i parametri di raggiungimento degli obiettivi validati ponderati con i rispettivi pesi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi è articolata nei fattori (item) di valutazione di cui all'art. 7 ed è elaborata mediante la scheda allegata sub. a). La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.

Ricorsi: nei confronti della valutazione effettuata dall'O.I.V., il Responsabile di Settore/Servizio interessato potrà formulare eventuali controdeduzioni entro il termine perentorio di 15 giorni naturali dalla ricezione della stessa. Decorso tale termine, senza che siano pervenute controdeduzioni, la valutazione diviene definitiva.

ART. 11 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

Il sistema prevede cinque fasce di valutazione. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **60%**. Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali all' **60%** e fino a **69,99%**

La fascia C è associata a valutazioni uguali all' **70%** e fino a **79,99%**.

La fascia B è associata a valutazioni uguali all' **80%** e fino a **89,99%**.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al **90%**

Le quote residuali delle fasce intermedie verranno distribuite ai dipendenti collocati nella fascia A di merito alta.

CAPO II VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**ART. 12 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI REPORT RELATIVI AGLI OBIETTIVI**

La valutazione dell'Ente è effettuata mediante indicatori di sintesi elaborati sulla base dei risultati certificati in sede di rendicontazione del Piano delle performance.

Gli indicatori di sintesi dovranno essere elaborati e aggregati a livello di servizio, tenendo conto dei contenuti del sistema di pesatura degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.

ART. 13 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE SULLE STRATEGIE DELL'ENTE

Ove l'Amministrazione approvi Piani o Programmi di contenuto strategico, caratterizzati dall'individuazione di politiche e degli effetti attesi, l'OIV provvede ad elaborare la valutazione circa la coerenza delle strategie di attuazione esplicitate nella Relazione previsionale e programmatica. In particolare, i piani di rilievo strategico dovranno individuare, per ciascuna politica, gli *stakeholder*, gli effetti attesi, le forme di partecipazione e gli indicatori da utilizzare per la misurazione dell'efficacia delle strategie (*outcome*).

ART. 14 - STRUTTURE OPERATIVE A SUPPORTO DELL'OIV

L'OIV si avvale delle strutture di controllo e monitoraggio presenti nell'Ente, nonché dei competenti uffici del Settore Risorse Umane.

CAPO III**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI****ART. 15 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI**

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento al Piano della performance riferite agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse; ogni parte nel suo insieme determina il 50% del risultato (peso).

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 18 - e riprodotti in una apposita scheda (sub. b). I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

In ogni caso, la somma del punteggio della "parte" della scheda di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi è pari al 50% del peso complessivo.

ART. 16 - COMUNICAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE DEI LIVELLI

La posizione organizzativa comunica al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione previsti dal Piano delle Performance.

La posizione organizzativa è altresì tenuta a convocare appositi incontri informativi finalizzati a chiarire eventuali incertezze, nonché a predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e alla predisposizione degli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per l'elaborazione degli indicatori.

ART. 17 - VALUTAZIONE INTERMEDIA DEL PERSONALE DEI LIVELLI

Alle frequenze di cui al precedente articolo 1 la posizione organizzativa, sulla base delle informazioni emergenti dai sistemi di controllo attivi nell'Ente e dai dati comunque raccolti elabora le valutazioni individuali intermedie.

In sede di misurazione e valutazione intermedia può essere concordata la variazione degli indicatori e/o del valore di performance atteso, delle fonti dei dati e/o delle metodologie di stima.

La valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico. La posizione organizzativa indica gli elementi di criticità rilevati anche sulla base di informazioni acquisite attraverso gli altri strumenti di controllo attivati nell'Ente.

Gli esiti delle valutazioni intermedie sono comunicati in forma scritta, organizzando, se opportuno, colloqui di gruppo o individuali.

ART. 18 - ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti campi:

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI SONO:

- a) **Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione**
- b) **Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti**
- c) **Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro**

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione **"Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance"** valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- **Relazione e integrazione**
- **Innovatività**
- **Gestione delle risorse economiche**
- **Orientamento alla qualità dei servizi**
- **Rapporti con l'unità operativa di appartenenza**
- **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi**

I diversi item assumo significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b).

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione **"Comportamenti professionali"**.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

ART. 19 - ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE FINALE

Il sistema prevede cinque fasce di valutazione.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **60%**.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al **60%** e fino a **69,99%**

La fascia C è associata a valutazioni uguali al **70%** e fino a **79,99%**.

La fascia B è associata a valutazioni uguali al **80%** e fino a **89,99%**.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al **90%**.

Il personale collocato in fascia A ha diritto a percepire il 100% della produttività e, inoltre, sarà destinatario delle economie delle altre fasce in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.

Ricorsi: nei confronti della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore/Servizio il dipendente interessato potrà formulare il riesame di tutta o parte della valutazione al responsabile stesso. In tal caso entro tre giorni il richiedente fornirà al suo responsabile adeguata documentazione a supporto il quale provvederà ad esaminarla e a formulare una nuova valutazione che potrà discostarsi dalla precedente oppure confermare la stessa. Esperita questa fase, qualora il dipendente lo ritenga necessario, potrà essere richiesto attraverso atto scritto e motivato l'intervento di un organo di conciliazione appositamente costituito ai sensi di quanto previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi. La procedura di revisione, ovvero, ove attivata, la procedura di conciliazione devono essere definite entro 15 giorni dalla richiesta. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra l'organo di conciliazione e il dipendente ovvero con la constatazione del mancato accordo.

CAPO IV NORME FINALI

ART. 20 - REVISIONE DELLA METODOLOGIA

Entro sei mesi dalla prima applicazione della metodologia l'OIV, sulla base delle risultanze del sistema, avvia ove necessario il processo di revisione orientato alla correzione delle criticità rilevate.

ART. 21 - NORMA TRANSITORIA

In sede di prima applicazione della presente metodologia, il termine di frequenza cui all'articolo 1, comma 1, è annuale anziché semestrale.



Allegato B

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2013
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	27.425
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.993
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.987
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.725
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	3.931
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	2.091
TOTALE RISORSE STABILI	39.970,00
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	3.374
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	3.374
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	2.599
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	7.200
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	6.000
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	15.799
TOTALE RISORSE VARIABILE	19.173
TOTALE ⁽⁷⁾	59.143
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	43.344

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸	19
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁹	19
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	19,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	4,04%
	43.367

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010

-
-
-

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.
 (2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.
 (3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
 (4) Compensi derivanti da cause con spese compensate.
 (5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.
 (6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag.140).
 (7) I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

Allegato C

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2013
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	9.566
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	11.870
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento	21.436
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	4.300
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	10.100
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	10.107
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	13.200
Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento	37.707
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	59.143

Verifica copertura complessiva utilizzi

-

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

18.534

WILFPL

Allegato D

Copia/estratto



PROVINCIA DI TORINO

COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 145
27/11/2013**

=====

**OGGETTO: POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA'. APPROVAZIONE PROGETTI PER MIGLIORAMENTO E
POTENZIAMENTO DEI SERVIZI. - ANNUALITA' 2013 O BIENNALI 2013/2014 -
PROVVEDIMENTI,**

=====

L'anno duemilatredici addì ventisette del mese di novembre alle ore 18:00 nella solita sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

COLOMBATTO Sergio	SINDACO	Sì
DEMARIA Enrico	VICE SINDACO	Sì
CORIASCO Diego	ASSESSORE	Sì
FERRON Diego	ASSESSORE	Sì
CANDELO Giorgio	ASSESSORE	Sì
RE Barbara	ASSESSORE	Sì
MOLINO Piero	ASSESSORE	Sì

Partecipa alla seduta il Segretario Generale supplente Dott. Gerardo BIROLO.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Blo

OGGETTO: POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. APPROVAZIONE PROGETTI PER MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO DEI SERVIZI. - ANNUALITA' 2013 O BIENNALI 2013/2014 - PROVVEDIMENTI,

Illustra il presente punto all'ordine del giorno il Sindaco Colombatto

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione del Sindaco

Vista la proposta di deliberazione allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di dover procedere in merito;

Acquisito agli atti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000 e s. m. i. e art. 3 comma 1 del Regolamento Comunale per la disciplina dei controlli interni

Con votazione unanime favorevole e palese

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Successivamente, con votazione unanime favorevole e palese, la Giunta Comunale dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co 4°, del D.lgs 267/2000.

OGGETTO: POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. APPROVAZIONE PROGETTI PER MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO DEI SERVIZI. - ANNUALITA' 2013 O BIENNALI 2013/2014 - PROVVEDIMENTI,

Richiamate le deliberazioni:

- n. 143 in data odierna con la quale si è proceduto alla quantificazione delle risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) per l'anno 2013.

Dato atto che a seguito della deliberazione sopra citata, sono stati previsti € 7.200,00 per i progetti di cui all'art. 15 – comma 5 – del C.C.N.L. 1.4.1999, relativi al potenziamento ed all'accrescimento di alcuni particolari servizi;

Preso atto inoltre che sono stati previsti € 6.000,00 per la prosecuzione del servizio aeroportuale per l'area vigilanza, servizio in conto a terzi, art. 15 comma 1 lettera d), a seguito della Convenzione stipulata con la Soc. Sagat spa, società che gestisce lo scalo aeroportuale di Caselle T.se "Sandro Pertini"

Considerato che non è ancora sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013.

Preso atto che nelle riunioni tra parte pubblica e rappresentanze sindacali si è discussa la possibilità di predisporre dei progetti relativi all'art. 15 comma 5 del CC.NL 1.4.1999 sia annuali, 2013, che biennali 2013/2014;

Preso atto che i responsabili d'area, in accordo con il personale, hanno presentato dei progetti avendo come finalità quelli previsti dall'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 e rispondenti alle obiettivi formulati dalla delegazione trattante,

Ritenuto pertanto, in attesa di definire il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013, alla luce di quanto sopra specificato, approvare i progetti presentati dai responsabili delle aree in accordo con il proprio personale, al fine di permettere lo svolgimento degli stessi, nell'intesa che i progetti saranno inseriti nel CCDI dell'anno 2013 e nel caso di progetti biennali anche nel CCDI dell'anno 2014.

Visti i progetti presentati ed allegati alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Acquisiti agli atti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e tecnica-contabile di cui all'art. 49 del d.lgs 267/00 e s.m,.i.

Con votazione _____

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni citate in premessa, i progetti obiettivi finalizzati al potenziamento ed all'accrescimento di alcuni particolari servizi ed attività dell'Ente, come da progetti allegati alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che i progetti sono stati predisposti biennali e quindi saranno inseriti nei rispettivi CCDI annualità 2013 e 2014
3. Di assegnare ai progetti gli importi di seguito indicati:



Area	Unità	Descrizione progetti	Importo assegnato Dalla Giunta Comunale	
			anno 2013	anno 2014
Amministrativa				
	1	Adeguamento sito web normativa trasparenza ed anticorruzione	€. 654,00	€. 495,00
	1	Verifica incassi utilizzo palestre comunali	€. 654,00	€. 495,00
	1	Realizzazione banca informatica sulle attività produttive	€. 654,00	€. 495,00
Finanziaria	=	=====	=====	
Demografici				
	2	Modifica della struttura dei registri		
	2	Ricostruzione AIRE	€. 1.308,00	€. 990,00
	2	Sviluppo informatizzazione		
Tecnico				
	2	Sistemazione palestra Peressotti	€. 1.308,00	€. 990,00
	2	Predisposizione atti notarili per acquisizione terreni	€. 1.308,00	€. 990,00
	1	Redazione regolamenti	€. 654,00	€. 495,00
Vigilanza				
	4	Progetto "Sere Serene"	€. 2.616,00	€. 1.980,00
TOTALI			€. 7.200,00	€. 6.930,00

1. Di dare atto che i progetti dovranno essere ultimati secondo le tempistiche previste nei singoli progetti.
2. Di dare atto che i Responsabili di Area provvederanno ad adottare le misure opportune alla verifica dei risultati conseguiti.
3. Di dare atto che i progetti delle Aree per un importo di €. 7.200,00 sono finanziati ai sensi dell'art. 15 – comma 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 il cui stanziamento è previsto all'intervento 1.01.08.01 capitolo 2169 del Bilancio di Previsione 2013.
4. Di dare atto che per l'importo assegnato per l'anno 2014, pari ad ulteriori €. 6.930,00 saranno ricompresi nella costituzione del fondo per l'anno 2014 e saranno stanziati all'intervento 1.01.08.01 cap. 2169 del bilancio di previsione 2014
5. Di dare atto che l'importo di €. 6.000,00 per la prosecuzione del servizio aeroportuale è finanziato con fondi della Sagat spa, società che gestisce lo scalo aeroportuale di Caselle T.se "Sandro Pertini", come da convenzione sottoscritta, ed il relativo stanziamento è previsto all'intervento 1.03.01.01 del bilancio 2013
6. Di incaricare il responsabile dell'area amministrativa di trasmettere – mediante posta informatica - copia del presente provvedimento ai Responsabili di Area, ai Rappresentanti Sindacali Unitari, alle OO. SS. ed alla Responsabile dell'Area Finanziaria.
7. Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva.

IL SINDACO
F.to : COLOMBATTO Sergio

IL VICE SINDACO
F.to: DEMARIA Enrico

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to : Birolo Dott.Gerardo

Ai sensi dell'art. 147-bis comma 1 del D.Lgs 267/00 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 1, del Regolamento Comunale per la disciplina dei controlli interni:

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to BIROLO Dott. Gerardo

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

Si attesta la compatibilità del presente provvedimento con il rispetto del patto di stabilità.

Si attesta l'incompatibilità del presente provvedimento con il rispetto del patto di stabilità.

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
F.to Rag. Laura Blessent

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 267/00 il giorno stesso di pubblicazione.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito web del Comune per quindici giorni consecutivi dal
Registrato al n. _____ - Il messo comunale F.to:

Li _____

LA RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
Giusi Palermo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- in data _____ (decorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
 il giorno stesso dell'adozione (immediata esecutività)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Birolo Dott.Gerardo

RICORSI

Contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

- Al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione
- Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla pubblicazione

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.



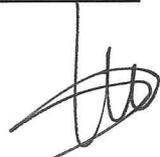
Allegato 6

Progetti		Unità	2013
Amministrativa	1		€ 514,29
	1		€ 514,29
	1		€ 514,29
Demografica	2		€ 1.028,57
Finanziaria	1		
Tecnica - Servizio Lavori Pubblici	1		€ 514,29
Tecnica - Servizio Lavori Pubblici	3		€ 1.542,86
Tecnica - Servizio Edilizia Privata	1		€ 514,29
Vigilanza	4		€ 8.057,14

indennità

Indennità di rischio	€ 1.350,00
Indennità disagio	€ 1.550,00
Indennità per particolari posizioni e responsabilità	€ 4.300,00
Indennità di maneggio valori	€ 800,00
Indennità turnazione	€ 6.500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	€ 27.700,00

PARTE FONDO STABILE	€ 39.970,07
PARTE FONDO VARIABILE	€ 19.173,00
FONDO TOTALE	€ 59.143,00
FONDO STABILMENTE UTILIZZATO	€ 21.436,04
FONDO DISPONIBILE COMPLESSIVO	€ 37.706,96
FONDO DISPONIBILE DA PARTE STABILE	€ 18.534,03
PRODUTTIVITA'	€ 10.006,96




CC-11 FP


VIL-11 FP



Allegato F

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
Risorse stabili					
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	27.748	27.799	27.425	27.425	27.425
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.993	3.993	3.993	3.993	3.993
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.987	1.987	1.987	1.987	1.987
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.725	4.725	4.725	4.725	4.725
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		-	-	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		-	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-	-	-	-	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	3.366	3.366	3.931	3.931	3.931
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	-	2.091	2.091	2.091
TOTALE RISORSE STABILI	41.819,00	41.870,19	39.970,07	39.970,00	39.970,00

Risorse variabili soggette al limite					
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-	-	-	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	3.374	3.374	3.374	3.374	3.374
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	-	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	3.374	3.374	3.374	3.374	3.374

Risorse variabili NON soggette al limite					
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	1.771	2.599	3.894
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	7.200	7.200	6.958	7.200	7.200
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	11.500	11.400	17.105	6.000	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	18.700	18.600	25.834	15.799	11.094
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	18.700	18.600	25.834	15.799	11.094
TOTALE RISORSE VARIABILE	22.074	21.974	29.209	19.173	14.468

TOTALE ⁽⁷⁾	63.893	63.845	69.179	59.143	54.438
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	45.193	45.245	43.344	43.344	43.344

Attenzione, importo non adeguato!

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸	19	20	19	19	19
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸	20	19	19	19	19
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	19,80	19,65	19,00	19,00	19,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		0,76%	4,04%	4,04%	4,04%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE	44.850	43.367	43.367	43.367	43.367

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010

di cui: per applicazione limite 2010
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale

	395	-	-	-
	52	-	-	-
	343	-	-	-

⁽¹⁾ Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.
⁽²⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.
⁽³⁾ Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
⁽⁴⁾ Compensi derivanti da cause con spese compensate.
⁽⁵⁾ Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.
⁽⁶⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag.140).
⁽⁷⁾ I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

Handwritten signatures and initials:
 - *hlo*
 - *Mare*
 - *COCCIP*
 - *GILFPL*
 - *RSB*

Allegato 2,

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	-	9.801	9.566	9.566	9.566
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	-	14.439	13.675	11.870	13.675
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	-	24.240	23.241	21.436	23.241
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-	-	-	-	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	7.500	6.800	4.300	12.300
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	9.239	10.655	10.100	10.100
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-	3.865	40	10.107	1.597
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-	-	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	19.000	28.443	13.200	7.200
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	-	39.604	45.938	37.707	31.197
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-	-	-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	-	63.844	69.179	59.143	54.438

Mas (GICPL)

Per VILFPL

63.893	0	0	-	-
--------	---	---	---	---

Verifica copertura complessiva utilizzi

41.819	17.630	16.729	18.534	16.729
--------	--------	--------	--------	--------

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

Mepel H

Progetti		2012	2013	2014
Area	Unità			
Amministrativa	1	€ 654,00	€ 514,29	€ 514,29
	1	€ 654,00	€ 514,29	€ 514,29
	1	€ 654,00	€ 514,29	€ 514,29
Demografica	2	€ 1.308,00	€ 1.028,57	€ 1.028,57
Finanziaria	1	€ 654,00		
Tecnica - Servizio Lavori Pubblici	1	€ 654,00	€ 514,29	€ 514,29
Tecnica - Servizio Lavori Pubblici	3	€ 1.962,00	€ 1.542,86	€ 1.542,86
Tecnica - Servizio Edilizia Privata	1	€ 654,00	€ 514,29	€ 514,29
Vigilanza	4	€ 21.248,50	€ 8.057,14	€ 2.057,14

indennità

Indennità di rischio	€ 1.236,82	€ 1.350,00	€ 1.350,00
Indennità disagio	€ 2.101,81	€ 1.550,00	€ 1.550,00
Indennità per particolari posizioni e responsabilità	€ 6.800,00	€ 4.300,00	€ 12.300,00
Indennità di maneggio valori	€ 966,72	€ 800,00	€ 900,00
Indennità turnazione	€ 6.350,00	€ 6.500,00	€ 6.500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	€ 45.897,85	€ 27.700,00	€ 29.800,00

PARTE FONDO STABILE	€ 39.970,07	€ 39.970,07	€ 39.970,07
PARTE FONDO VARIABILE	€ 29.209,00	€ 19.173,00	€ 14.468,00
FONDO TOTALE	€ 69.178,76	€ 59.143,00	€ 54.438,00
FONDO STABILMENTE UTILIZZATO	€ 23.240,75	€ 21.436,04	€ 23.241,00
FONDO DISPONIBILE COMPLESSIVO	€ 45.938,01	€ 37.706,96	€ 31.197,00
FONDO DISPONIBILE DA PARTE STABILE	€ 16.729,32	€ 18.534,03	€ 16.729,07
PRODUTTIVITA'	€ 40,16	€ 10.006,96	€ 1.397,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
con il

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

