

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI PECETTO TORINESE
ANNO 2014**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del vigente C.C.N.L. è così composta:

- **Per la parte pubblica:**

D.ssa Diana Verneau	Segretario Comunale
D.ssa Lorella Longo	Responsabile Servizi Finanziari
Dott. Bernardo Caccherano	Responsabile Servizi Amministrativi
Arch. Luca Maria Fasano	Responsabile Servizi Tecnici – Lavori pubblici e manutenzioni
Comandante Cosimo Calò	Responsabile Polizia Municipale
Arch. Monica Camino	Responsabile Servizio Edilizia

- **Per la parte sindacale:**

1) Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Emanuela Ambrassa
Lucia Somma
Rosa Bonina
Pallotti Ettore

2) Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Fausto Cristofari - CGIL
Diego Truffa - CISL

ART. 1 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e della rappresentanza sindacale, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 3 e seguenti del Ccnl/Apr 1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento dell'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali

- in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto;
- c) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 del Ccnl) lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
 - d) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
 - e) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne contraggano debita richiesta;

ART.2 – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Sono fissati i seguenti contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali:

- 1. servizio civile e elettorale: raccoglimento registrazioni di nascita e morte -1 fisso
- 2. servizio cimiteriale e manutentivo:trasporto, ricevimento ed inumazione salme, servizi attinenti la rete stradale (compreso sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento – 1 fisso
- 3. polizia municipale e protezione civile: prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e per i trattamenti sanitari obbligatori, l'infortunistica e il pronto intervento, gli interventi di protezione civile – 1 fisso
- 4. personale: erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (tale servizio dovrà essere garantito nei giorni tra il 10 ed il 20 del mese) – 1 fisso.

Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.



Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del Ccnl 6/7/95 ed alle vigenti norme in materia.

ART. 3 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal Ccnl dell'agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti all'O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.

Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa.

ART. 4 – INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Al fine di garantire, al massimo, la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

Tutti gli interventi sul bilancio, relativi al personale, saranno comunicati alle organizzazioni sindacali.

ART. 5 – LAVORO STRAORDINARIO

L'Amministrazione comunale si impegna a fornire, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione comunale procederà ad erogare annualmente, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

A decorrere dal 31/12/1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario dovranno essere ridotte nella misura del 3% e la somma risultante dovrà confluire nel citato fondo di cui all'art. 15 del Ccnl.

ART. 6 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2014

Il Fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999, del C.C.N.L. 5.10.2001, del C.C.N.L. 22.01.2004, del C.C.N.L. 09.05.2006, del C.C.N.L. 11.04.2008 e del successivo C.C.N.L. 31.07.2009.

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

Le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.

ART. 7 - INDENNITA' DI RISCHIO

Al personale inquadrato nella categoria A e B, nonché al personale C e D, non incaricato di posizione organizzativa destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio compete una indennità annua per 12 mensilità di € 360,00 ai sensi dell'art. 41 del C.C.N.L. del 22.01.2004;

Si considerano attività comportanti la diretta esposizione ad alcuni dei rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- a) prestazioni di lavoro che comportano l'esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporti di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportino contatto con catrami, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di segnaletica in presenza di traffico e dei servizi di polizia stradale;

- c) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti da lavori di fogne, cantine, sentine, pozzi o da lavori di bonifica paludosi;
- e) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dagli impianti di depurazione continua;
- f) prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

ART. 8 - REPERIBILITA'

Per l'applicazione dell'indennità di reperibilità si rimanda a quanto stabilito all'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Il servizio di reperibilità è organizzato a copertura delle fasce orarie durante le quali non è assicurato in via ordinaria il servizio di competenza. In tale ipotesi è posto in reperibilità esclusivamente il personale che, per profilo professionale, sia in grado di assicurare concretamente il servizio.

E' escluso l'inserimento nei turni di reperibilità di personale amministrativo, salvo che per il servizio di stato civile in caso di morte, nonché di più dipendenti di pari profilo professionale.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

I turni di reperibilità sono comunque contenuti nei limiti delle risorse assegnate a tale istituto.

L'istituto della reperibilità qui disciplinato è esclusivamente quello di natura contrattuale ed ai fini della relativa indennità. Restano pertanto fermi, per tutti i dipendenti, tutti gli obblighi in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali.

ART. 9 - INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e s.m.i., è corrisposta l'indennità per maneggio valori al personale dipendente, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cui siano formalmente attribuite le funzioni di economo comunale o di agente contabile.

All'economo comunale, che non riveste qualifica di Posizione Organizzativa, compete un'indennità annua di € 200,00.

L'indennità giornaliera, per singola persona, è così determinata:

maneggio medio mensile di valori di € 5.000,00	€	0,52
maneggio medio mensile superiore a € 5.000,00	€	1,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1).



I valori oggetto di maneggio sono il denaro contante e i titoli di credito (assegni bancari ed assegni circolari) nonché i valori bollati e postali.

L'amministrazione si fa carico di eventuali danni subiti nella gestione del maneggio valori nonché dei ticket restaurant e dei buoni benzina non imputandoli agli addetti in caso di colpa lieve. In nessun caso l'amministrazione si farà carico dei suddetti danni per colpa grave o dolo.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con apposito provvedimento.

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata verrà erogata a consuntivo, su attestazione del Responsabile del Servizio, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e ai giorni di effettivo utilizzo.

ART. 10 – ATTIVITA' DISAGIATE

Al personale dei servizi di categoria A, B e C che prestano attività lavorativa al sabato e alla domenica nell'orario normale di lavoro sono riconosciute, oltre alla maggiorazione della retribuzione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo di cui all'art. 24 comma 5) del C.C.N.L. 14.09.2000, le seguenti indennità:

- € 2,90 orarie per lavoro diurno nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e per lavoro notturno;
- € 4,00 orarie per lavoro festivo notturno;

ART. 11 – QUOTA RISERVATA PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Per l'anno 2014 il fondo totale ammonta ad € 3.200,00.

La somma è così destinata:

1. per il personale appartenente alla categoria C e D responsabile del procedimento a seguito di determinazione del responsabile del servizio:
Servizio Amministrativo (annuo)
Responsabile del procedimento Ufficio Anagrafe € 1.000,00

Servizio Polizia Municipale (annuo)
Responsabile del procedimento Vice Comandante € 1.000,00
2. per il personale, diverso da quello contemplato al punto 1, appartenente alle categorie B, C e D a cui siano state attribuite specifiche responsabilità con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, secondo i criteri e gli importi di seguito elencati:

Servizio amministrativo:

- n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 300,00 ciascuno;
- n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale Stato Civile, compenso annuo € 300,00;
- n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale d'anagrafe, compenso annuo € 300,00;
- n. 1 dipendente categoria B, addetto URP, compenso annuo € 300,00;

ART. 12 – MESSI NOTIFICATORI

Ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. integrativo del 14.09.2000, la somma di € 1,10 per ogni notificazione dell'amministrazione finanziaria è destinata al messo notificatore quale incentivo di produttività.

ART. 13 – PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

La produttività verrà erogata sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance e in conformità alla metodologia di valutazione approvata dall'Ente e alla normativa in essere.

Hanno diritto a partecipare all'erogazione dei compensi per la produttività i lavoratori dipendenti assunto a tempo indeterminato, a tempo determinato o in contratto di formazione lavoro con più di un mese di servizio presso l'Ente.

Il budget destinato annualmente alla produttività, comprese le somme residue degli anni precedenti riportate nella parte variabile del fondo e ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, viene suddiviso per il numero dei dipendenti dell'Ente aventi diritto alla produttività, individuando un budget procapite.

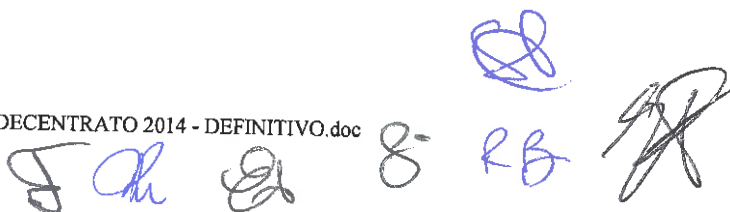
Per ogni dipendente, in base alla valutazione relativa al comportamento professionale del dipendente, il budget viene così suddiviso:

- Valutazioni superiori o uguali al 95% : assegnazione del budget individuale
- Valutazioni tra il 70% e il 94,99 : assegnazione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione inferiore al 70% : nessuna assegnazione

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% sono distribuiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita (superiore al 70%), ai dipendenti dell'area nel quale si è prodotto tale avanzo.

ART. 13 BIS – COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITA' E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite dalle norme e disposizioni vigenti.



ART. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per l'anno 2014 le parti concordano di non attuare progressioni economiche per il personale dipendente.

La progressione non avrà luogo per quei dipendenti che conseguano una valutazione insufficiente.

Le progressioni economiche ove attivate secondo le modalità e procedure di cui al successivo art. 15, considereranno le valutazioni relative all'anno precedente.

ART. 15 - REQUISITI E PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la Po in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore in questo Comune.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale di almeno il 85%.

A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media triennale del punteggio ottenuto per ogni singolo anno.

A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

1. Miglior punteggio conseguito nel singolo anno nel corso del triennio;
2. Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
3. Sorteggio

Al personale ammesso a partecipare alla selezione, verranno applicati ulteriori criteri quali l'esperienza acquisita, i risultati ottenuti nelle prestazioni rese, la formazione (partecipazione ad



almeno un corso nel corso del triennio dall'anno 2014), che saranno concordati successivamente nel rispetto delle norme e delle disposizioni vigenti al momento delle selezioni. Tale previsione viene assunta come impegno delle parti.

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- 1) Per ogni tipologia di passaggio sarà diffuso un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
 - 2) L'esame della documentazione sarà effettuato entro i cinque giorni successivi alla presentazione.
 - 3) L'ammissione alla selezione verrà effettuata nel rispetto dei criteri previsti dal presente contratto.
 - 4) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale.
 - 5) Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.
 - 6) E' stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
 - 7) La commissione che dovrà valutare i ricorsi dovrà essere composta da 2 componenti RSU e/o Sindacato e da due componenti rappresentanti l'Amministrazione.
- La commissione avrà 15 giorni di tempo per prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche.

ART. 16 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai fini dell'applicazione della di cui agli artt. 8-11 del Ccnl – ordinamento, si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati.

L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo comporta ed implica l'esclusività delle funzioni aventi rilevanza esterna ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

La valutazione del risultato sarà a cura del nucleo di valutazione secondo i criteri concordati, con una retribuzione di risultato variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

ART. 17 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ai dipendenti che lavorano su più turni, o secondo una programmazione plurisettimanale continuativa, si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Per tutti gli altri dipendenti, tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

ART. 18 – FORMAZIONE

E' annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari almeno all'1% annuo del monte salari 1999 salvo diverse disposizioni di legge.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni ed obiettivi, e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso agenzie formative purché determinino una valutazione di frequenza, apprendimento, anche attraverso il superamento di una prova finale. I formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente attestato di frequenza contenente valutazione dell'apprendimento o della prova finale.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, salvo diversa destinazione in accordo tra le parti.

ART. 19 – PREVENZIONI E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

In accordo e con la collaborazione degli Rls vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART. 20 – COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E LA TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

L'Amministrazione con delibera n.14 del 17.02.2012 ha approvato il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni.

ART. 21 – MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente contratto si potrà costituire una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali.

ART. 22 – EROGAZIONE DEL FONDO

Gli istituti contrattuali previsti nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane dell'anno 2014 saranno applicati ed erogati all'atto di perfezionamento della procedura di approvazione del presente atto. Il fondo per la produttività di cui all'art. 13 del presente contratto sarà erogato in seguito alle valutazioni dell'anno 2014.

ART. 23 - NORME FINALI

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dal vigente C.C.N.L., dalle norme legislative, regolamentari e disposizioni vigenti.

Tutte le somme non utilizzate per gli istituti contrattuali previsti nei vari accordi decentrati nonché quelle risparmiate dal fondo dello straordinario, rientreranno nel fondo della produttività collettiva.

Viene considerato valido il contratto decentrato sottoscritto da almeno una organizzazione sindacale firmataria del contratto collettivo nazionale e da almeno più della metà degli RSU.

Pecetto Torinese, 11 LUG. 2015

Per la parte pubblica:

D.ssa Diana Verneau - Segretario Comunale - Presidente –

Per la parte sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Emanuela Ambrassa

Lucia Somma

Rosa Bonina

Pallotti Ettore

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Fausto Cristofari – CGIL

Diego Truffa - CISL



QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2014

Ai sensi degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del Comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali del 22.01.2004, dell'art. 4 del C.C.N.L. del 09.05.2006, dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008, dell'art. 4 del C.C.N.L. 31.07.2009, il fondo per le politiche

A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (art. 15 comma 1, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL 01.04.1999; art. 4 commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

	2014
1) Risorse già quantificate per l'anno 1998 in applicazione art. 31 e 32 CCNL 06.07.1995	€ 29.009,17
1.A) a detrarre le somme destinate nell'anno 1998 Per il lavoro straordinario (art. 14 ccnl 01.04.1999)	-€ 9.827,50
1.B) differenza da destinare alle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività	€ 19.181,67
2) compensi per lavoro straordinario destinati nell'anno 1998 al personale VII e VIII QF	€ 2.312,35
3) risorse destinate al LED anno 1998 (LED attribuiti e attribuibili)	€ 6.264,55
4) importo 0,52% MS 1997 (art. 15 c. 1 lettera j)	€ 1.903,78
5) processi di riorganizzazione e aumento dotazioni organiche (art. 15 c) 5)	€ 2.890,00
6) importo pari al 1,1% MS 1999 a decorrere da 1 gennaio 2001 (art. 4 c 1 CCNL 05.10.01)	€ 4.541,56
7) RIA (ART. 4 C. 2 CCNL 05.10.2001)	€ 1.404,33
A)	€ 38.498,24
1) quota 3% riduzione straordinario	€ 225,45
B) incremento risorse art 32 CCNL 22.01.2004	
1) 0,62% MS 2001 (COMMA 1)	€ 2.797,28
2) 0,50% MS 2001 (COMMI 2 E 3)	€ 2.255,87
3) dichiarazione congiunta 14 ccnl 22.01.04 - incremento posizioni economiche	€ 429,56
4) dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 2006 - incremento posizioni economiche	€ 533,95
5) dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 2009 - incremento posizioni economiche	€ 337,37
B)	€ 6.354,03
C) incremento risorse art 31 comma 2 CCNL 22.01.2004 - ART 4 CCNL 09/05/06 -	
1) 0,50% MS 2003 (art. 4 CCNL 09/05/06)	€ 2.310,37
D) incremento risorse art 8 comma 2 CCNL 11.04.2008	
0,6% MS 2005	€ 3.103,08
D)	€ 3.103,08
E) Incremento risorse con importi aventi caratteristiche di VARIABILITA' (art. 31 comma 3) CCNL 22.01.04)	
1) integrazione 1,2% ms 1997 (art. 15 c2 CCNL 01/04/99)	€ 4.393,34
2) attivazione nuovi servizi (art. 15 c 5 ccnl)	€ -
3) fondo incentivante ICI (art. 4 comma 3 ccnl 05/10/2001) Lett. K)	€ 150,00
4) compensi specifici per legge D.lgs. 163/2006 progettazione lett. K	€ -
E)	€ 4.543,34
F) residui vari liquidazioni anno 2013	€ 243,82
F)	€ 243,82
TOTALE FONDO ANNO 2014	
TOTALE A)	€ 38.498,24
TOTALE A1)	€ 225,45
TOTALE B)	€ 6.354,03
TOTALE C)	€ 2.310,37
TOTALE D)	€ 3.103,08
TOTALE E)	€ 4.543,34
TOTALE F)	€ 243,82
RIDUZIONE PARTE FISSA FONDO	-€ 1.202,48
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2014	€ 54.075,85

1.1 PROSPETTO FINALE DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE CONTRATTATE:

Voce	Articoli CCNL	Voce di bilancio esercizio 2014	Proposta
Somme ex led		Cap. stipendi	€ 4.196,15
Progressione economica orizzontale	17 comma 2 lettera b)	Cap. stipendi	€ 26.681,19
Indennità di comparto	33 comma 4 ccnl 22.01.04	Cap. stipendi	€ 11.210,44
Indennità di:	17 comma 2 lettera d)		
RISCHIO		1.01.02.01 CAP 2164	€ 1.650,00
REPERIBILITA'		1.01.02.01 CAP 2164	€ 855,54
MANEGGIO VALORI		1.01.02.01 CAP 2164	€ -
ORARIO NOTTURNO FESTIVO - NOTTURNO FESTIVO		1.01.02.01 CAP 2164	€ 40,00
ATTIVITA' DISAGIATE CAT. A - B - C	17 comma 2 lettera e)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 2.160,00
SPEC. RESPONSABILITA' CAT. B C D (NON p.o.)	17 comma 2 lettera f)	1.01.02.01 CAP 2164	€ 3.200,00
Messi		1.01.02.01 CAP 2164	€ 22,00
Produttività e miglioramento dei servizi	17 comma 2 lettera a)	1.01.02.01 CAP 2164	
	ART. 15 CO 5		€ -
	ART. 15 CO 2		€ 3.666,71
	SOMME RESIDUE		€ 243,82
fondo incentivante ICI (art. 15 comma 1 lett. K CCNL 01/04/99)	art. 4 comma 3 CCNL 05/10/01	1.01.04.01 CAP. 2172/4	€ 150,00
compensi specifici per legge D.lgs. 163/2006 progettazione	art. 15 comma 1 LETT. K CCNL 01/04/99	Risorse gestite in appositi capitoli	€ -
			€ 54.075,85

Le somme destinate per lavoro straordinario dell'anno 2014 sono pari ad € 7.289,70:

Somme destinate all'anno 1998 per lavoro straordinario € 9.827,50

a detrarre:

somme destinate anno 1998 per lavoro straordinario al personale Ex QF VII-VIII -€ 2.312,35

eventuali risparmi di straordinario (art. 14 cc 3 e 4 CCNL 01.04.99) -€ 225,45

somma disponibile per il lavoro straordinario € 7.289,70

COMUNE DI PECETTO TORINESE

Provincia di Torino

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2014**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 26.03.2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): D.ssa Diana Verneau – Segretario Comunale – Presidente D.ssa Lorella Longo – Responsabile Servizi Finanziari Dott. Bernardo Caccherano – Responsabile Servizi Amministrativi Arch. Luca Maria Fasano – Responsabile Servizi Tecnici – Lavori pubblici Arch. Monica Camino – Responsabile Edilizia Privata Comandante Cosimo Calo' – Responsabile Polizia Municipale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. U.I.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L. – Sig. Fausto Cristofari C.I.S.L. – Sig. Diego Truffa
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Pecetto Torinese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2014, salario accessorio di parte stabile e di parte variabile
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione positiva del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (Allegato 1) in data 29.10.2014. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti). L'organo di controllo ha rilasciato la relativa certificazione in data <u>03 LUG. 2015</u> L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 con delibera della Giunta Comunale n. 119 del 24.10.2014 e successiva integrazione con delibera della Giunta Comunale n. 121 del 29.10.2014.

 sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e da l. D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, con delibera della Giunta Comunale n. 69 del 28.06.2013, e successivamente aggiornato: - 2014 - 2016 con deliberazione n. 11 del 31.01.2014 - 2015 - 2017 con deliberazione n. 5 del 30.01.2015.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: a) Piano della Performance b) Obiettivi c) Certificazione risultati d) Relazioni Posizioni Organizzative e) Relazione conclusiva f) Scheda personale g) Scheda posizione organizzative h) Metodologia valutazione i) Programma triennale per la trasparenza j) Curricula posizione organizzative k) Incarichi dipendenti e soggetti privati l) Nominativi e curricula dei valutatori
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni	

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 587 del 31.12.2014, è stato costituito il fondo per l'anno 2014 nelle sue componenti fisse e variabili.

Il fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, del CCNL 05.10.2011, del CCNL 22.01.2004, del CCNL 09.05.2006, del CCNL 11.04.2008 e del successivo CCNL 31.07.2009.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede, per la parte economica, la disciplina dei seguenti istituti:

- 1 Indennità di rischio
- 2 Indennità di reperibilità
- 3 Indennità di maneggio valori

4 Attività disagiate

5 Compensi per specifiche responsabilità

6. Messi notificatori

7 Produttività collettiva

8 Progressioni economiche orizzontali

Le fonti di alimentazione del fondo sono coerenti con il contratto collettivo nazionale e la destinazione comprende gli istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata, nel rispetto della ripartizione tra risorse fisse e variabili e della loro coerente destinazione.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.), già in essere per gli anni precedenti, vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

○ **INDENNITA' E COMPENSI:**

INDENNITA' DI RISCHIO

- *Descrizione: Al personale inquadrato nella categoria A e B, nonché al personale C e D, non incaricato di posizione organizzativa destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio compete una indennità annua per 12 mensilità di € 360,00 ai sensi dell'art. 41 del C.C.C.N.L. 22.01.2004. All'art. 7 del contratto integrativo decentrato sono altresì elencate le attività comportanti particolari esposizione a rischio.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.650,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 41 CCNL 22.01.2004*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 7*

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- *Descrizione: Per l'applicazione dell'indennità di reperibilità si rimanda a quanto stabilito all'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000. Il servizio di reperibilità è organizzato a copertura delle fasce orarie durante le quali non è assicurato in via ordinaria il servizio di competenza. In tale ipotesi è posto in reperibilità esclusivamente il personale che, per profilo professionale, sia in grado di assicurare concretamente il servizio. E' escluso l'inserimento nei turni di reperibilità di personale amministrativo, salvo che per il servizio di stato civile in caso di morte, nonché di più dipendenti di pari profilo professionale. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese. I turni di reperibilità sono comunque contenuti nei limiti delle risorse assegnate a tale istituto. L'istituto della reperibilità qui disciplinato è esclusivamente quello di natura contrattuale ed ai fini della relativa indennità- Restano pertanto fermi, per tutti i dipendenti, tutti gli obblighi in caso di calamità naturali ed eventi eccezionali.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 855,54*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14.09.2000*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8*

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- *Descrizione:* Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e s.m.i., è corrisposta l'indennità per maneggio valori al personale dipendente, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, cui siano formalmente attribuite le funzioni di economo comunale o di agente contabile. All'economo comunale, che non riveste qualifica di Posizione Organizzativa, compete un'indennità annua di € 200,00. L'indennità giornaliera, per singola persona, è così determinata:

maneggio medio mensile di valori di € 5.000,00	€	0,52
maneggio medio mensile superiore a € 5.000,00	€	1,00

 Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1). I valori oggetto di maneggio sono il denaro contante e i titoli di credito (assegni bancari ed assegni circolari) nonché i valori bollati e postali. L'amministrazione si fa carico di eventuali danni subiti nella gestione del maneggio valori nonché dei ticket restaurant e dei buoni benzina non imputandoli agli addetti in caso di colpa lieve. In nessun caso l'amministrazione si farà carico dei suddetti danni per colpa grave o dolo. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con apposito provvedimento. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata verrà erogata a consuntivo, su attestazione del Responsabile del Servizio, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e ai giorni di effettivo utilizzo.
- Importo massimo previsto nel fondo € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14.09.2000
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9

INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATE

- *Descrizione:* Al personale dei servizi di categoria A, B e C che prestano attività lavorativa al sabato e alla domenica nell'orario normale di lavoro sono riconosciute, oltre alla maggiorazione della retribuzione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo di cui all'art. 24 comma 5) del C.C.N.L. 14.09.2000 le seguenti indennità:
 - € 2,90 orarie per lavoro diurno nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali e per lavoro notturno;
 - € 4,00 orarie per lavoro festivo notturno.
- Importo massimo previsto nel fondo € 2.160,00 per attività disagiate
- Importo massimo previsto nel fondo € 40,00 per maggiorazione oraria per lavoro notturno e festivo
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 01.04.1999 e art. 24 comma 5) CCNL 14.09.2000
- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 10

QUOTA RISERVATA PER COMPENSARE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *Descrizione:* La somma è così destinata:
 1. per il personale appartenente alla categoria C e D responsabile del procedimento a seguito di determinazione del responsabile del servizio:
 - Servizio Amministrativo (annuo)**
 - Responsabile del procedimento Ufficio Anagrafe € 1.000,00
 - Servizio Polizia Municipale (annuo)**
 - Responsabile del procedimento Vice Comandante € 1.000,00
 2. per il personale, diverso da quello contemplato al punto 1, appartenente alle categorie B, C e D a cui siano state attribuite specifiche responsabilità con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, secondo i criteri e gli importi di seguito elencati:
 - Servizio amministrativo:**
 - n. 2 dipendenti categoria C, addetti URP, compenso annuo € 300,00 ciascuno;
 - n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale Stato Civile, compenso annuo € 300,00;
 - n. 1 dipendente categoria C, Ufficiale d'anagrafe, compenso annuo € 300,00;
 - n. 1 dipendente categoria B, addetto URP, compenso annuo € 300,00;
- Importo massimo previsto nel fondo € 3.200,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2), lettera f) e lettera i) CCNL 01.04.1999

- Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 11

INCENTIVO PER MESSO NOTIFICATORE

- Descrizione: La somma di € 1,10 per ogni notificazione dell'Amministrazione finanziaria è destinata al messo notificatore quale incentivo per la produttività.
- Importo massimo previsto nel fondo € 22,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12

○ PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

- Integrazione art. 15, comma 2 del C.C.N.L. 01.04.1999, di cui € 3.666,71 destinata al raggiungimento di specifici obiettivi:

AREA	RESPONSABILE	OBIETTIVO
Tutte	Dott. Bernardo Caccherano D.ssa Lorella Longo Arch. Luca Maria Fasano Arch. Monica Camino – D.ssa Diana Verneau Com. Cav. Cosimo Calò	Lotta alla corruzione – Attuazione obiettivi prioritari indicati nel P.T.P.C.

Integrazione art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999, destinati per la produttività e finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Importo previsto € 0,00

Sono state quantificate € 243,82 di somme residue non erogate nel precedente esercizio.

○ ALTRE DESTINAZIONI:

FONDO INCENTIVANTE ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI D. LGS. 163/2006

- Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.
- Importo € 150,00 per fondo incentivante ICI
- Importo € 0,00 per progettazioni lavori pubblici
- Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 01.04.1999 art. 17 lett. g)

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con

deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 17.11.2011, come integrata dalla successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 16.05.2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Le suddette deliberazioni individuano, 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 segue:

- la fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%
nessuna premialità
- la fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%
premierità proporzionale alla valutazione ottenuta
- la fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 95%
premierità pari al 100%

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

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.

La misurazione delle performance e la valutazione delle posizioni organizzative ha frequenza, di norma, quadrimestrale e viene effettuata entro il mese successivo alla scadenza di ciascun quadrimestre.

Ove sia ritenuto necessario in ragione della rilevanza o della complessità degli obiettivi o del sistema di misurazione, il Nucleo di Valutazione (d'ora in poi N.V.) può motivatamente disporre ulteriori momenti di verifica ad intervalli inferiori al quadrimestre.

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 del N.V., 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, PEG, Piano performance);
- 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. 109/1994 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.

Di norma, 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 COMPORTAMENTI 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.

Il N.V. 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 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Il N.V. comunica formalmente alle posizioni organizzative l'esito dell'ammissione e della ponderazione degli obiettivi entro un mese dalla data di approvazione dello strumento di pianificazione del quale costituiscono il contenuto (Piani di rilievo strategico, PEG, Piano Performance).

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.

Il N.V. comunica altresì, negli stessi termini previsti per gli obiettivi, 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

Alle frequenze di cui al precedente articolo 1 il Segretario comunale e le posizioni organizzative presentano il N.V. 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 del N.V. 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. Il N.V. 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.

Le valutazioni intermedie sono trasmesse alla Giunta per le determinazioni alla stessa spettanti ai sensi di quanto disposto dal Regolamento degli uffici e dei servizi.

ART. 7 - COMPORTAMENTI 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 il N.V. si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con i titolari di posizione organizzativa. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: Segretario generale, colleghi, Sindaco e Assessori, collaboratori diretti, altri organi di controllo.

Il N.V. cura 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 al N.V..

ART. 9 - AUTOVALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ai fini dello sviluppo del processo valutativo, i valutatori (N.V. 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.

Il documento contenente la proposta di valutazione finale del Segretario generale e delle posizioni organizzative è consegnato in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere al N.V. il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al N.V. adeguata documentazione a supporto. In alternativa al riesame di cui sopra, entro cinque giorni dal colloquio, può 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 dieci 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 la posizione organizzativa ovvero con la constatazione del mancato accordo.

La proposta di valutazione è trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale entro cinque giorni dalla scadenza del termine previsto per la presentazione della richiesta di riesame ovvero per l'attivazione della procedura di conciliazione. Ove sia stata richiesta la revisione o attivata la procedura di conciliazione, la proposta è trasmessa entro cinque giorni dalla conclusione delle rispettive procedure. Il Sindaco entro i successivi dieci giorni determina sulle proposte accogliendole integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.

ART. 11 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

Il sistema prevede cinque fasce di merito. 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 70%.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.



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, il N.V. 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 DEL N.V.

Il N.V. si avvale delle strutture di controllo e monitoraggio presenti nell'Ente, nonché dei competenti uffici del settore Risorse Umane.

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 formalmente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione entro un mese dalla data di approvazione del Piano delle Performance.

La posizione organizzativa informa in modo costante il personale al fine di chiarire eventuali incertezze, nonché può predisporre le misure operative di dettaglio utili al perseguimento degli obiettivi e gli 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 anche sulla scorta delle misure e degli strumenti di cui al precedente art. 5, comma 2, 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 COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

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

I diversi item assumono 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 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione finale del singolo dipendente è consegnata in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere al proprio valutatore il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al valutatore adeguata documentazione a supporto. In alternativa al riesame di cui sopra, entro cinque giorni dal colloquio, può 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 dieci 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 valutato ovvero con la constatazione del mancato accordo.

L'insieme delle valutazioni è collocato in una graduatoria in cinque fasce di merito.

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 70%.



Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Il N.V. raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative; qualora la curva di distribuzione presentasse anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione. In particolare:

- al raggiungimento di particolari ed elevati standard prestazionali, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- al mancato (totale o parziale) raggiungimento degli standard programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce superiori;
- al reale grado di complessità e di sfida rappresentato dagli obiettivi programmati, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- alla semplicità e al ridotto carattere sfidante degli obiettivi programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce inferiori.

ART. 20 - ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A ad E.

NORME FINALI

ART. 21 - REVISIONE DELLA METODOLOGIA

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

Inoltre sono state approvate le seguenti schede:

Comune di
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO 2011

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento		0,00%					
	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
COMPORIMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Relazione e integrazione									
Innovatività									
Gestione risorse economiche									
Orientamento alla qualità dei servizi									
Gestione Risorse umane									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi									
Totale comportamenti organizz.	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	#DIV/0!		

Firma compilatore.

Firma interessato.

Data compilazione

Comune di
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2011
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti	

Osservazioni del valutato																													
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento																													
<table border="1"><tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td></td></tr><tr><td>Ostacoli normativi</td><td></td></tr><tr><td>Difficoltà logistiche</td><td></td></tr><tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td></td></tr><tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td></td></tr><tr><td>Fuori comunicativi critici</td><td></td></tr><tr><td>Instabilità organizzativa</td><td></td></tr><tr><td>Altro.....</td><td></td></tr></table>	Complessità delle procedure interne:		Ostacoli normativi		Difficoltà logistiche		Errata allocazione risorse umane		Scarsa motivazione del personale		Fuori comunicativi critici		Instabilità organizzativa		Altro.....		<table border="1"><tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td></td></tr><tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td></td></tr><tr><td>Mancanza di specifiche risorse umane</td><td></td></tr><tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td></td></tr><tr><td>Inadeguata programmazione</td><td></td></tr><tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td></td></tr></table>	Insufficienza risorse tecnologiche		Insufficienza risorse materiali		Mancanza di specifiche risorse umane		Inadeguata formazione del personale		Inadeguata programmazione		Presenza di criticità nei processi	
Complessità delle procedure interne:																													
Ostacoli normativi																													
Difficoltà logistiche																													
Errata allocazione risorse umane																													
Scarsa motivazione del personale																													
Fuori comunicativi critici																													
Instabilità organizzativa																													
Altro.....																													
Insufficienza risorse tecnologiche																													
Insufficienza risorse materiali																													
Mancanza di specifiche risorse umane																													
Inadeguata formazione del personale																													
Inadeguata programmazione																													
Presenza di criticità nei processi																													



COMUNE DI xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

AREA	
SERVIZIO	
DIPENDENTE	
Categoria	
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo

ANNO
2011

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologie		

		Comportamento atteso						
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15							
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							
Totale	50	punteggio A)				0		

		Comportamento atteso						
Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							
Innovatività	7							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	5							
Orientamento alla qualità dei servizi	10							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	12							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							
Totale comportamenti professionali	50	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				migliorabile		

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore: se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

COMUNE DI xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx



AREA	
SERVIZIO	
DIPENDENTE	
Categoria	
Profilo Professionale	Agente

ANNO
2011

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		

		Comportamento atteso						
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi inatti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								
Totale	0	punteggio A)				0		

		Comportamento atteso						
Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Rilascione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	0	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				migliorabile		

Osservazioni del valutatore sui risultati: NB: da compilare a cura del valutatore: se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.
--

Firma compilatore.

Firma interessato:

Data compilazione

COMUNE DI XXXXXXXXXXXXXXXXXX

AREA				ANNO	
SERVIZIO				2011	
DIPENDENTE					
Categoria					
Profilo Professionale		Operaio			

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		

Apporto quantitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								
Totale	0	punteggio A)				0		

Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	0	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				migliorabile		

Osservazioni del valutatore sui risultati:	
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate	

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

COMUNE DI xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx



AREA		ANNO	
SERVIZIO		2011	
DIPENDENTE			
Categoria			
Profilo Professionale	Istruttore Direttivi e Istruttori		
Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo/performance/obiettivo strategico)	tipologia		
Obiettivo 1	Strategico	50%	90%
Obiettivo 2	Processo	30%	100%

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concreto al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi inetti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								
Totale	0	punteggio A)				0		
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	0	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				migliorabile		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore: se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione



Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti all'art. 15 del Contratto Integrativo decentrato 2014, possono essere così riassunti:

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la Po in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore in questo Comune.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale di almeno il 85%.

A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media triennale del punteggio ottenuto per ogni singolo anno.

A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

1. Miglior punteggio conseguito nel singolo anno nel corso del triennio;
2. Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
3. Sorteggio

Al personale ammesso a partecipare alla selezione, verranno applicati ulteriori criteri quali l'esperienza acquisita, i risultati ottenuti nelle prestazioni rese, la formazione (partecipazione ad almeno un corso nel corso del triennio dall'anno 2014), che saranno concordati successivamente nel rispetto delle norme e delle disposizioni vigenti al momento delle selezioni. Tale previsione viene assunta come impegno delle parti.

In ogni caso, il Contratto Integrativo decentrato di riferimento, all'art. 14, non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2014.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 143 del 2010, recepisce i principi cardine della riforma del pubblico impiego contenuta nel D. Lgs. n. 150/2009. In particolare l'art. 15, comma 2, del suddetto regolamento, dispone testualmente "L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare i risultati con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti".

Inoltre i commi 3 e 4 dell'art. 15 del suddetto Regolamento comunale, dispongono che l'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni, le valutazioni e le premialità dei risultati individuali ed organizzativi, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Con le deliberazioni n. 69 e n. 122 del 2014 sono state definite le linee di indirizzo con riferimento alla contrattazione integrativa decentrata, definendo le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999, di cui € 4.393,34 destinati principalmente alla produttività, mentre non sono state previste risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 finalizzate al miglioramento dei servizi.

Il Piano della Performance è stato adottato con delibera della Giunta Comunale n. 119 del 24.10.2014 e successivamente integrato con delibera della Giunta Comunale n. 121 del 29.10.2014, individuando gli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Posizioni Organizzative.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, in conformità alla metodologia di valutazione approvata con delibera della Giunta Comunale n. 145 del 2011 e n. 42 del 2012.

In conclusione i risultati attesi con la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato sono in stretta correlazione con gli strumenti programmatici dell'Ente (RPP 2014/2016 – PEG 2014 – Piano della Performance 2014) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

- d) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014, è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 587 del 31.12.2014, per un totale di Euro 54.075,85, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	50.491,17
Risorse variabili	4.787,16
TOTALE	55.278,33

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 50.491,17 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	34.429,36

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	2.797,28
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	2.255,87
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	0,00
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	2.310,37
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	3.103,08
TOTALE	10.466,60

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	1.404,33
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	2.890,00
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	1.300,88
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	0,00
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	0,00
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	0,00
TOTALE	5.595,21

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2014 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 4.787,16 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	0,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	150,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	0,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	0,00
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	0,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	4.393,34
Economie anni precedenti	243,82

(art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	
TOTALE	4.787,16

Con riferimento alla integrazione C.C.N.L. 01.04.1999 art. 15 comma 2 si rinvia alla relazione illustrativa alla voce PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

E' stata, inoltre, acquisita, con prot. n. 0009174 del 29.10.2014, l'attestazione del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del C.C.N.L. 01.04.1999

Il Comune di Pecetto Torinese, con popolazione inferiore a 5000 abitanti, dall'anno 2013 è soggetto alle disposizioni del Patto di Stabilità ed ha rispettato nell'anno 2013 il patto di stabilità.

L'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90/2014, come convertito con L. n. 114/2014, entrato in vigore il 19.8.2014, dispone che gli Enti soggetti al patto di stabilità devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa, ovvero il triennio 2011-2013, e non più in relazione al solo anno precedente, e le spese di personale del Comune di Pecetto Torinese sono rispettose del vincolo sopravvenuto.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010:

1. l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, per gli anni 2011-2012-2013 non può superare il corrispondente importo relativo all'anno 2010;
2. una volta rispettato il primo vincolo, il fondo complessivamente costituito deve essere in ogni caso automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Per il rispetto dei predetti vincoli, si effettua la seguente riduzione del fondo:

a) In osservanza all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 relativamente al limite del fondo 2010 di parte fissa: € 1.202,48;

b) Relativamente alla riduzione proporzionale del personale in servizio, non si effettua alcuna decurtazione del fondo in quanto:

	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014
DIPENDENTI 01/01	23	22	23	23	24
DIPENDENTI 31/12	22	23	23	24	24
MEDIA	22,5	22,5	23	23,5	24

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	49.288,69
Risorse variabili (totale della sezione II)	4.787,16

eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	
TOTALE	54.075,85

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le somme allocate all'esterno del fondo riguardano:

- i compensi per condono edilizio, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 2004, le cui somme sono quantificate a consuntivo, in seguito all'erogazione.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	11.210,44
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	26.681,19
Somme ex led	4.196,15
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), e i) CCNL 01/04/1999)	3.200,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	150,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	2.160,00
Altro...(Messi notificatori e maggiorazione oraria).....	62,00
TOTALE	47.659,78

Si precisa che le somme degli incentivi da disposizioni di legge (progettazioni e fondo incentivante ICI) transitano sul fondo ma non sono soggetti a contrattazione in quanto regolamentati a parte.



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	2.505,54
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	0,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	0,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	0,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	3.910,53
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	0,00
Altro.....	0,00
TOTALE	6.416,07

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	47.659,78
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	6.416,07
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	54.075,85

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le somme allocate all'esterno del fondo riguardano:

- i compensi per condono edilizio, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 2004, le cui somme sono quantificate a consuntivo, in seguito all'erogazione.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 42.087,78 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 49.288,69.

Si attesta altresì che le risorse con vincolo di destinazione di cui all'art. 15, comma 1, lettera K di complessivi € 150,00, sono destinati a:

fondo incentivante ICI € 150,00

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 17.11.2011 e n. 42 del 16.05.2012, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2014 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2014	Fondo anno 2013 (precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	34.429,36	34.429,36	0,00	34.429,36
Incrementi contrattuali				
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	5.053,15	5.053,15	0,00	5.053,15
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	2.310,37	2.310,37	0,00	2.310,37

art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	3.103,08	3.103,08	0,00	3.103,08
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	1.404,33	1.229,02	175,31	0,00
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	2.890,00	2.890,00	0,00	2.890,00
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	1.300,88	1.310,19	-9,31	1.502,73
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)				
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)				
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	50.491,17	50.325,17	166,00	49.288,69
RISORSE VARIABILI				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) <u>(tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni)</u>				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri <u>(tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione)</u>	150,00	2.480,00	-2.330,00	12.104,77
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)				

Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)		0,00	0,00	6.950,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	4.393,34	4.393,34	0,00	4.393,34
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u>				
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	243,82	351,28	-107,46	877,04
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)				
Totale risorse variabili				
TOTALE	4.787,16	7.224,62	-2.437,46	24.325,15
DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, comma 2-bis, prima parte, L. 122/2010)	1.202,48	1.036,48	166,00	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 9, comma 2-bis, seconda parte, L. 122/2010)				
Altre decurtazioni fondo (specificare)				
Totale decurtazioni del fondo				
TOTALE	1.202,48	1.036,48	166,00	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	50.491,17	50.325,17	166,00	49.288,69



Risorse variabili	4.787,16	7.224,62	-2.437,46	24.325,15
- Decurtazioni	1.202,48	1.036,48	166,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	54.075,85	56.513,31	-2.437,46	73.613,84

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2014	Fondo anno 2013 (precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	11.210,44	11.210,44	0,00	10.763,38
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	26.681,19	26.982,06	-300,87	28.231,20
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)				
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)				
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)				
Altro.....	9.768,15	12.098,15	-2.330,00	21.727,92
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	47.659,78	50.290,65	-2.630,78	60.722,50
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	2.505,54	2.509,22	-3,68	3.850,89
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)				
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)				
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett.				

i), CCNL 01/04/2000)				
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)				
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	3.910,53	3.713,44	197,09	9.040,45
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)				
Altro.....				
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	6.416,07	6.222,66	193,41	12.891,34
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE				
Risorse ancora da contrattare				
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)				
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare				
TOTALE				
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	47.659,78	50.290,65	-2.630,87	60.722,50
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	6.416,07	6.222,66	193,41	12.891,34
(eventuali) destinazioni ancora da regolare				
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	54.075,85	56.513,31	-2.437,46	73.613,84

Con riferimento al fondo per lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 01.04.1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata nell'importo di € 7.289,70.

Modulo IV - Compatibilità economico - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Ente è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente, nell'ambito dell'intervento 01 "personale" dei diversi servizi, sono individuati i capitoli di spesa relativi al personale.

Nello stesso intervento è previsto il capitolo di spesa 2164 "Fondo di produttività" dove sono incluse le somme delle varie indennità, dello straordinario e della produttività.

Al capitolo di spesa 2172/4 (1.01.04.01) è prevista la somma destinata al fondo incentivante ICI.

L'importo relativo alla progettazione interna di cui all'art. 18 della L. 109/94, rientra nel quadro economico delle relative opere di riferimento, in appositi capitoli di spesa.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2014 risulta che è stato rispettato il limite complessivo di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999), per un totale di € 243,82.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo trova copertura come indicato nella determina del responsabile del servizio finanziario n. 587 del 31.12.2014.

La contrattazione integrativa decentrata 2014, coperta da mezzi ordinari di bilancio, trova allocazione del Bilancio/Peg 2014 nell'intervento 01 "personale", come differenziato nella sezione "I", nel rispetto dei limiti di legge e di contratto.

L'importo destinato al fondo incentivante ICI, previsto al capitolo 2172/4 (1.01.04.01), è ripartito e liquidato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Tributi in conto residui passivi.

L'importo relativo al lavoro straordinario, pari ad € 7.289,70, è previsto al cap. 2164 "Fondo di produttività e straordinari" (1.01.02.01) del bilancio 2014.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, con riferimento all'art. 11 del CCNL 31.03.1999, negli appositi capitoli di bilancio 2014 destinati al pagamento degli stipendi sono state allocate le somme relative al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato (art. 17 comma 2 lettera c) CCNL 01.04.1999).

Con la delibera della Giunta Comunale n. 39 del 28.04.2015, si è provveduto al riaccertamento straordinario dei residui e le somme delle varie indennità, produttività, straordinario, residui anni precedenti, retribuzione di risultato e rispettivi oneri riflessi, sono esigibili nel 2015 e trovano imputazione nei capitoli di spesa del bilancio 2015.

Pecetto Torinese, 30.06.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

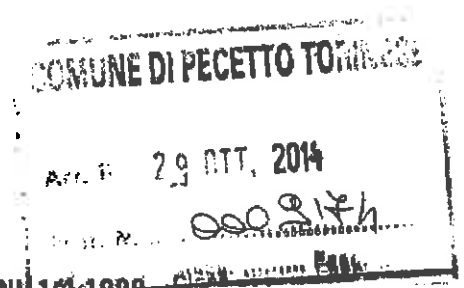
D.ssa Diana VERNEAU



**IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Lorella LONGO**

Comune di PECETTO TORINOESE
Provincia TORINO
Nucleo di Valutazione

Torino, 27/10/2014



Oggetto: Attestazione anno 2014 ai sensi art. 15 comma 4 del CCNU 14.1999

Il Nucleo di Valutazione

Considerato che l'art. 15 comma 4 del CCNL del 01.04.1999 prevede testualmente: *"Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità";*

Considerato che l'art. 40 del Dlgs 165/01 e smi prevede che:

comma 3-quinquies. (omissis).

Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 (omissis).

Constatato che gli obiettivi concordati dai responsabili di settore con i propri assessori di riferimento ed inseriti nel Piano delle Performance 2014, sono coerenti con i criteri indicati nell'art. 5 comma 2 del Dlgs 150/09 e pertanto validati e opportunamente pesati, come riportato nel verbale del Nucleo di Valutazione n° 1 dell' 13/10/2014.

Evidenziato come l'iscrizione delle risorse incentivanti al fondo 2014 debba essere coerente alle disposizioni del DL. 78/2010 così come coordinato alla legge 122/2010 art. 9 comma 3 e 4, secondo la circolare n.12/2011 del Mef, demandando al Revisore dei conti la vigilanza e la certificazione complessiva del fondo, ai sensi dell'art. 55 del Dlgs 150/09 "Controlli in materia di contrattazione integrativa".

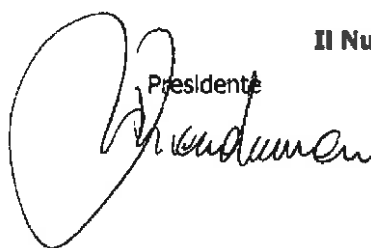
Comune di PECETTO TORINOESE
Provincia TORINO
Nucleo di Valutazione

Autorizza

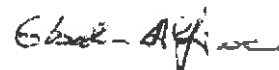
l'iscrizione dell'importo pari a € **4.393,34** ai sensi del secondo comma art. 15 del ccnl 1.4.99, finalizzato principalmente all'integrazione delle risorse destinate alla produttività secondo i requisiti previsti dall'art 37 del ccnl 22 gennaio 2004.

Rammenta

che, visto il predetto art. 37 del ccnl 22 gennaio 2004, verificherà alla fine dell'anno finanziario 2014 la correlazione degli stanziamenti, di cui al comma 2 e comma 5 dell'art. 15 ccnl 1.4.99, con gli obiettivi collegati alla produttività; eventuali risparmi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi non costituiranno economie del fondo e ritorneranno nelle disponibilità di bilancio.


Presidente

Il Nucleo di Valutazione

Componente


Dott. Fabio Rovasio
Fraz. S. Pietro n. 52
14015 SAN DAMIANO D'ASTI - ASTI
Codice Fiscale: RVSF8A72S13B594N
P.IVA: 01518940059
Professionista di cui alla legge n. 4/2013

COMUNE DI PECETTO TORINESE – TORINO

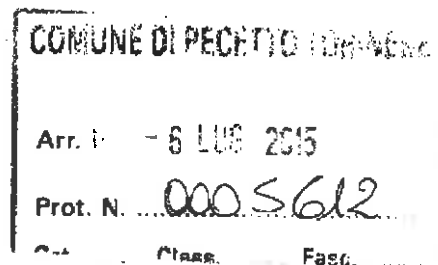
PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Il sottoscritto, Revisore dei Conti, ricevuta la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2014

comunica

di non avere rilievi da muovere in merito, con riferimento alle proprie competenze.

Asti, 03 luglio 2015



Il revisore
(Fabio Rovasio)