

COMUNE DI SCIOLZE
Provincia di TORINO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2013
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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		_____ IPOTESI ACCORDO
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): SEGRETARIO COMUNALE – DOTT.SSA DIANA VERNEAU – PRESIDENTE RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO – SIG.RA LAMPIANO TERESA RESPONSABILE UFFICIO TECNICO – GEOM PIETRO VAI RESPONSABILE SERVIZI ALLA PERSONA – SIG. RA LILLO CARMELA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL nella persona del Sig. MECCA Partecipano alle riunioni della contrattazione i dipendenti non titolari di posizione organizzativa
Soggetti destinatari		Personale non dirigente Sig.ra ROSETTA DEL DUCA Sig.ra CLAUDIA LUPOTTI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2013 b) Criteri previsti dal Contratto integrativo nazionale e secondo il sistema della premialità delle risorse variabili previste nel sistema di valutazione e nel piano della performance
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non essendo previsti istituti legati all'art. 15 comma 5 non è necessario tale parere Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). -Ai sensi dell'art. 12 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è in corso di predisposizione e verrà approvato a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2013. Nell'immediato con delibere di GC n. 41, 42, 43 del 02/07/2013 sono state approvate le linee di indirizzo per la delegazione trattante, sono stati individuati gli obiettivi da assegnare ai responsabili di servizio e gli obiettivi da assegnare ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. 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:fondo bilancio, piano della performance e sistema di valutazione
La Relazione della Performance è stata validata dal NDV 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).		

**I.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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1 Costituzione del fondo

2 conferma delle progressioni in essere

3 determinazione dell'utilizzo della somma di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL dell'1/04/1999 con elencazione delle attività correlate all'assegnazione delle risorse ai singoli dipendenti coinvolti nei processi. Nell'ipotesi firmata il giorno **14/11/2013** viene indicato per ogni singolo dipendente l'importo massimo assegnato e l'attività oggetto di valutazione

4 individuazione dell'importo residuo da ripartire tra i dipendenti a titolo di produttività individuale. Importo complessivo € 831,17

Nell'ipotesi di accordo sono elencati i singoli progetti assegnati a ciascun dipendente, oltre all'indicazione di produttività massima assegnabile a ciascun dipendente. La liquidazione avverrà sulla scorta della valutazione effettuata da ciascun responsabile.

Viene previsto il termine del 30/04/2014 per la compilazione delle schede, cui seguirà la redazione della relazione da parte del NDV, la presa d'atto in giunta e la liquidazione.

Nel contratto si da atto che l'importo massimo dello straordinario previsto nel fondo di cui all'art.14 del CCNL è di € 0.00;

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2013 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA': di rischio**

INDENNITA': ex art. 37 del CCNL del 14/09/2000 + art. 41 del CCNL 22/01/2004

Ipotesi non prevista

INDENNITA': art. 17 comma 2 lett. i) del 1999

- *Ipotesi non prevista: alla dipendente addetta alla segreteria è riconosciuta una indennità di responsabile del procedimento in materia di personale, tributi e segreteria nella misura massima prevista dal contratto di € 2.500,00*

INDENNITA' UFFICIO TRIBUTI, PERSONALE E SEGRETERIA: art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006

Descrizione compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”.

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.500.00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: punto 4 del Contratto decentrato*
- *criteri di attribuzione: determina del Responsabile dell'ufficio n. 3/2009, n. 8/2011, n. 9/2011 settore personale e 6/2009 n. 13/2010 n. 18/2012, n. 51/2013 servizio finanziario tributi dove vengono indicati in modo dettagliato le responsabilità assegnate*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: in applicazione dell'art. 7 della L n. 241/900 l'istituzione della figura del responsabile del procedimento risponde alla precisa volontà di individuare un referente diretto per il cittadino ed il professionista, oltre che remunerare specifiche responsabilità che sono assegnate al dipendente*

Compenso per "ufficio tributi, compenso incentivante ICI" Legge 23 Dicembre 1996 n.662, art. 3 comma 57 che prevede la possibilità di riservare una percentuale gettito dell'imposta comunale sugli immobili al potenziamento degli uffici tributari del Comune; D.Lgs. 15 Dicembre 1997 n. 446, art.59, comma 1, lett.p) che attribuisce la facoltà di regolamentare l'erogazione dei compensi incentivanti per le finalità recupero evasione. Delibera di CC n. 11 del 31/03/2008 art. 19. Delibera di GC n.17 del 05/04/2012

- descrizione:incentivare nella misura pari al 5% dell'attività di accertamento ICI
- Importo massimo previsto nel fondo € 0.00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1999 -
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: punto 4
- criteri di attribuzione: regolamento ICI
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: combattere l'evasione

per l'anno 2013 non sono previste somme in bilancio di accertamenti ICI e pertanto non si è provveduto al calcolo dell'ammontare relativo

- PROGETTI INCENTIVANTI:

UFFICIO TRIBUTI E FINANZIARIO SEGRETERIA PERSONALE

Progetto 1 GESTIONE TARES

Progetto 2 GESTIONE DELL'IMU SUPPORTO AL CONTRIBUENTE PER LA DETERMINAZIONE DEI CONTEGGI E DI QUANTO DOVUTO, AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE BANCA DATI

Progetto 3 GESTIONE DELLE STATISTICHE DEL SETTORE CONTO ANNUALE, CONSOC, RELAZIONE AL PERSONALE ECC

UFFICIO SEGRETERIA PERSONALE

Progetto 1 COLLABORAZIONE CON IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE E CON IL NDV PER LA PREDISPOSIZIONE DELLE SCHEDE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Progetto 2 GESTIONE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, FONDO DI PRODUTTIVITA', RELAZIONI E STATISTICHE

Progetto 3 GESTIONE DELLA SEGRETERIA, PROTOCOLLO E SEGRETERIA DEL SINDACO

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: come da allegato
- Importo € 371,81 massimo erogabile su tutti i progetti assegnati all'ufficio
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: punto 4
- criterio di remunerazione: sistema di valutazione in uso presso il comune di Sciolze

SERVIZIO MENSA

Progetto 1 ASSISTENZA, MONITORAGGIO E CONTROLLO QUALITA' DEL SERVIZIO MENSA. RAPPORTI CON LA DITTA APPALTATRICE DEL SERVIZIO PER RISOLUZIONE DI PROBLEMATICHE E MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO OFFERTO, ANCHE IN ATTUAZIONE AL NUOVO APPALTO DI PREPARAZIONE DEI PASTI DIRETTAMENTE PRESSO LA SCUOLA ELEMENTARE

Progetto 2 GESTIONE, CONTROLLO E RENDICONTAZIONE DEI BUONI MENSA SCUOLA ELEMENTARE

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: come da allegato
- Importo € 459,36 da ripartire tra le due dipendenti coinvolte.
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: punto 4
- criterio di remunerazione: sistema di valutazione in uso presso il Comune di Sciolze

- ALTRE DESTINAZIONI:

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA_ " VOCE NON PRESENTE NEL CONTRATTO DECENTRATO 2012

INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI _"

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale in vigore nel comune di sciolze
- Importo € 300.00 (importo presunto)
- Riferimento alla norma del CCNL: _ D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5

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.

- d) 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, in uso presso il comune di Rivalba, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

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

A far data dall'anno 2009 il Comune di Rivalba non ha effettuato più progressioni orizzontali.

Ad oggi stante la normativa in essere, le nuove progressioni economiche hanno efficacia solo giuridica, mentre il corrispondente importo di progressione non potendosi erogare viene sottratto al riparto del fondo e destinato ad economia di bilancio, senza poter produrre nessun effetto.

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2013 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni per il quadriennio 2011/2014.

- e) 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

Ai sensi dell'art. 12 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 23/12/2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto

Art. 12 La Valutazione dei risultati

1. La misurazione e la valutazione dei risultati sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare i risultati individuali e quelli organizzativi, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il sistema di valutazione conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e dei risultati, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

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, come meglio specificati nel paragrafo denominato: "CRITERI PER L'ISTITUZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI"

- f) 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 2012, è stato costituito Determina responsabile di servizio n. 51 del 02/07/2012, per un totale di Euro 18.070,26, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 13.638,87
Risorse variabili	€ 1.048,18
TOTALE	€ 14.687,05

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 13.638,87 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)	€ 8.535,44

- 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)	€ 800,94
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€ 645,91
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)	€ 1.060,48
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	0,00
TOTALE	€ 2.507,33

...Inserire (eventuali) note esplicative...

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€ 1.156,87
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	0,00
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)	€ 1.439,23
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), 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)	
TOTALE	€ 2.596,10

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2012 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 6822.45e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	00.00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) Incentivi ici (non prevista) Progettazione € 300,00 Direttiva comunitaria (non prevista)	€ 300,00
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)	€ 748,18
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	0.00
TOTALE	€ 1.048,18

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni) NON RICORRE IL CASO
.....
- Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni)NON RICORRE IL CASO
.....
- 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. il fondo per le risorse decentrate per gli anni 2011-2012-2013- 2014 non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2010; (rispetto assicurato)
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. (nel corso del 2012 non è prevista riduzione del personale per cessazione o mobilità)

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)	€ 13.638,87
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 1.048,05
TOTALE	€ 14.687,05

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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)	2.614,72
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	8.441,72
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)	0.00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0.00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0.00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	0.00
Altro.....	0.00
TOTALE	11.055,88

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)	€ 0.00
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) <i>responsabile procedimento UUTT ed anagrafe € 1500.00 ed € 1300.00</i>	€ 2.500,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	€ 0.00
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	0.00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	¹ € 83.53
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	€ 300,00
Altro art. 15 comma 2	€ 748,18
TOTALE	€ 3631,17

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)	€ 11.055,88
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 3631,17
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0.00
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)	€ 14.687,05

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 13.551,88 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per

¹ Somma al netto dell'incremento previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL del 1999

l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 13.638,87

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione, per un importo di Euro 300.00 totale pari ad € 300.00 (risorse incentivi progettazioni)

- *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 come meglio indicato nelle pagine seguenti alla voce: "CRITERI PER L'ISTITUZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI", 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 2012 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni per il quadriennio 2011/2014.

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

Composizione fondo	Importo anno 2012 (precedente)	Importo anno 2013	Scostamento
Risorse stabili	13.638,87	13.638,87	0.00
Risorse variabili	7181,17	1.048,18	-6132,99
TOTALE	18.237,05	14.687,05	-3.550,00

Destinazione fondo	Importo anno 2012 *	Importo anno 2013	Scostamento
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 11.055,88	11.055,88	0.00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 7.014,12	3.631,17	- 3.382,95
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0.00	0.00	0.00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€18.070,26	14.687,05	3.383,21

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'Amministrazione 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 sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- €7.799,81 all'intervento 1.01.02.01 voce di bilancio 120/5/1
- € 1.641,85 all'intervento 1.01.02.01 voce di bilancio 120/15/1
- € 4.114,22 all'intervento 1.01.06.01 voce di bilancio 560/5/1
- € 831,17 all'intervento 1.01.08.01 voce di bilancio 780/5/1
- Oneri contributivi a carico Ente
- € 2.743,97 all'intervento 1.01.02.01 voce di bilancio 120/10/1
- € 577,60 all'intervento 1.01.02.01 voce di bilancio 120/25/1
- € 1.447,38 all'intervento 1.01.06.01 voce di bilancio 560/10/1
- € 292,40 all'intervento 1.01.08.01 voce di bilancio 780/5/1

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 2012 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "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):

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 14 del 27/06/2013:

- nel capitolo n. 780/5/1 gestione competenza per € 831,17,
- nel capitolo n. 780/5/1 gestione competenza per gli oneri riflessi
- nei vari capitoli di bilancio relativi allo stipendio per settore, per la quota di indennità di comparto a carico dello stesso;
- nei vari capitoli relativi ai lavori pubblici per quanto riguarda l'incentivo alla progettazione.

CRITERI PER L'ISTITUZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 150/2009 introduce nuove disposizioni in merito ai risultati delle Amministrazioni Pubbliche, istituendo il ciclo della performance, ovvero la necessità che ogni Ente si doti di un sistema di misurazione e la valutazione dei risultati volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza, alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In tale ottica l'Ente:

1. misura e valuta il risultato con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti;
2. adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni dei risultati;
3. adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare i risultati individuali e quelli organizzativi, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il sistema di valutazione deve pertanto contenere le modalità operative di pesatura degli obiettivi e dei risultati, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, contribuendo in tal modo al miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza ed alla crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Rivalba sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente e con il piano esecutivo di gestione / piano delle risorse ed obiettivi, il ciclo di gestione delle performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili;
- c) il Piano di assegnazione delle risorse, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnati ai centri di costo;

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con

amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

il piano delle performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario comunale da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate dal Segretario comunale e dal Sindaco il quale potranno introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con il Responsabile di Settore interessato. Il nucleo di valutazione comunale predispone successivamente lo schema di piano delle performance.

Lo schema di piano delle performance è analizzata dalla Giunta Comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentiti i Responsabili di Settore interessati e il Segretario Generale.

Il piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale.

Successivamente il Segretario comunale procede all'attribuzione formale degli obiettivi ai Responsabili di Settore con consegna formale anche della scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale degli stessi Responsabili di Settore.

Ciascun titolare di posizione organizzativa comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente

valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna

formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione

della performance individuale rispettivamente dei Responsabili di Settore e del Segretario comunale.

In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance deve avvenire entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. La Giunta Comunale lo approva nei successivi 10 giorni.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Settore e al Segretario comunale che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta Comunale. Le modifiche vanno comunicate ai Responsabili di Settore, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i Responsabili di Settore relazionano al Segretario comunale ed al Nucleo di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti.

I singoli Responsabili di Settore predispongono, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione.

Lo schema di relazione sulle performance è analizzata dalla Giunta Comunale che può proporre eventuali modifiche ed integrazioni da discutere con il Responsabile di Settore interessato, con il Segretario comunale e col Nucleo di Valutazione.

La Giunta Comunale approva la relazione sulle performance entro il 30 aprile.

In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della

retribuzione di risultato ai Responsabili di Settore e al Segretario comunale che risultino avere concorso al mancato predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance dei dipendenti del Comune di Rivalba, (di seguito SMIVAP), è approvato con delibera di Giunta Comunale.

Il sistema proposto dal nucleo di valutazione, consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al sistema è connessa l'incentivazione di risultato (che sostituisce i compensi della produttività), tesa a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e l'apporto del contributo individuale, con particolare riferimento agli obiettivi raggiunti, alle competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste un'importanza strategica per il Comune di Rivalba; il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi; per questa ragione si collega al piano della performance ed alle procedure del POG e del controllo di gestione. Deve inoltre essere equilibrato e trasparente, per far sapere ai dipendenti su quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo dipendente di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

Valutare significa osservare il lavoro e le sue trasformazioni, leggere le professionalità e le competenze presenti nell'ente in ottica prospettica, con riferimento ad eventuali cambiamenti del modello organizzativo.

La valutazione deve avere ad oggetto performance e risultati, non le caratteristiche delle persone. Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, tutti i valutatori

devono attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale dei propri dipendenti e dirigenti ed a tale fine adottano con apposito provvedimento lo SMIVAP.

Relativamente al processo di misurazione e valutazione della performance, lo SMIVAP individua: fasi, i tempi, modalità, i soggetti, responsabilità, procedure di conciliazione, integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

I dipendenti dell'Ente, alla data di entrata in vigore del sistema, sono 5; sono suddivisi in 4 Aree (Servizi alla persona, servizio finanziario e tributi, servizio tecnico Servizio personale commercio vigilanza). Il Segretario, Responsabile del personale commercio e servizi informatici, è in convenzione con i comuni di Pecetto e Rivalba.

La metodologia che si intende adottare ai fini della misurazione della performance organizzativa ed individuale tende a promuovere la cultura strategica dell'azione amministrativa, da verificare in fase esecutiva attraverso la definizione di obiettivi di performance da raggiungere, indicatori per monitorare i progressi conseguiti, target per stabilire i livelli attesi e iniziative per supportarne il perseguimento.

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate, contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione;

b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Il sistema che si propone quindi, è stato costruito nell'ottica di evidenziare le dinamiche gestionali evidenziando e promuovendo:

a) il grado di attuazione della strategia, attraverso la verifica delle linee di mandato, Piano generale di Sviluppo (da predisporre ed approvare in Consiglio Comunale), Relazione Previsionale Programmatica e programmazione finanziaria pluriennale ed annuale;

b) il Piano Dettagliato degli Obiettivi, come strumento di azione amministrativa;

c) lo stato di salute dell'amministrazione;

d) gli impatti dell'azione amministrativa sulla cittadinanza;

e) gli eventuali correttivi da apportare alla stessa nell'ottica del miglioramento dell'azione amministrativa rivolta agli utenti

In tale ottica la misurazione e la valutazione della prestazione individuale del personale dipendente considera i seguenti aspetti:

- il collegamento tra la performance organizzativa e performance individuale;
- la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- l'individuazione di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal dipendente;
- la capacità di valutazione dimostrata dai responsabili di Settore e dal Segretario Comunale.

Lo SVIMAP verrà consegnato ad ogni dipendente in servizio e, nel caso di nuova assunzione, il Settore Personale provvederà a rilasciarne copia al neo assunto, al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

L'articolazione del sistema prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione di risorse;
- c) monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance;
- e) rendicontazione dei risultati e pubblicazione all'esterno.

Dopo l'approvazione del POG e del piano delle performance che si compone di diverse schede di processo, il Segretario comunale provvede ad assegnare ai singoli responsabili di settore gli obiettivi per l'anno in corso. A loro volta i responsabili di servizio proporranno ai propri collaboratori i processi all'interno dei quali saranno coinvolti e che serviranno per l'assegnazione della produttività.

Le schede così costruite verranno trasmesse al nucleo che ne prenderà visione, apporterà eventuali correttivi e dopo averli firmati li trasmetterà al Segretario comunale che curerà la comunicazione formale ai propri dipendenti.

Nel corso dell'anno sono previsti diversi momenti di confronto tra segretario e nucleo di valutazione allo scopo di assicurare un monitoraggio continuo e costante sull'andamento dell'attività proponendo eventuali correttivi all'azione.

Alla fine dell'esercizio il responsabile di settore valuta i propri collaboratori sulla base della scheda e del manuale di valutazione previsti dallo Smivap ed in conformità ai principi del D.lgs 150/2009.

Il conseguimento dei risultati è accertato sulla base delle schede compilate dai Responsabili di Settore (termine per la compilazione delle schede è il 31 gennaio di ogni anno).

Il conseguimento dei risultati è accertato dal NDV sulla base delle relazioni consuntive presentate da ciascun Settore entro il 31 gennaio e delle risultanze dell'attività di rendicontazione della performance individuale ed organizzativa.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Il nucleo di valutazione ha provveduto alla predisposizione di apposite schede di valutazione del dipendente con la quale si valuta l'azione amministrativa dello stesso e gli aspetti comportamentali e relazionali

Nella prima parte della scheda vengono elencati tutti i processi in cui il dipendente è coinvolto con un peso proporzionale alle ore che avrà destinato a quel processo. Viene quindi ricavato il valore atteso in punto, il cui totale non può essere superiore a 40 punti. Il grado di miglioramento del processo è quello che si ricava dall'analisi dei dati del processo finalizzati alla valutazione del responsabile con il metodo descritto in quella sede: per ognuno dei 4 indicatori di ogni processo (efficacia, efficienza temporale, efficacia economica e qualità) verrà attribuita una percentuale massima del 25% a seconda dell'esito degli indicatori di riferimento e delle eventuali giustificazioni contenute nella relazione.

Gli aspetti comportamentali e relazionali contenuti nella parte della scheda "Fattore2", distinti in diversi sottofattori, considerano:

Sottofattore 1: Qualità dei rapporti/ comunicazione/collaborazione con i colleghi

Misura la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro ovvero la capacità di comunicare e relazionarsi con i colleghi, di partecipare all'organizzazione complessiva. La capacità di lavorare in team.

La valutazione complessiva verifica:

La capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro (inteso come ufficio e anche come intero apparato comunale) condividendone metodi e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.

Sottofattore 2: Comunicazione e approccio con l'utenza e il cittadino

Misura la capacità di relazionarsi all'utenza ovvero la capacità di interpretare il contesto di riferimento dell'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento.

La valutazione verifica: la capacità di relazionarsi con i fruitori e di comprenderne i bisogni assumendo un comportamento adeguato, ricercando soluzioni ai problemi posti attraverso le conoscenze e le capacità proprie, promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

Sottofattore 3: Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Misura l'iniziativa personale rivolta al miglioramento del proprio lavoro, l'autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo.

La valutazione verifica: la capacità di proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa, di svolgere in autonomia il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

Sottofattore 4: Competenza- professionalità – iniziativa

Misura la competenza a ricoprire le mansioni attribuite ovvero il rispetto dei tempi dei procedimenti, la capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi di lavoro e di produzione

La valutazione verifica: la capacità di ricercare la qualità nella prestazione individuale, finalizzata alla qualità dei servizi collegati agli obiettivi istituzionali.

Sottofattore 5: Capacità di adattamento

Misura l'attitudine a rimodulare l'approccio al lavoro in funzione ad esigenze specifiche dettate dalla congenza.

La valutazione verifica: la capacità di far fronte a imprevisti, ma anche quella di riorganizzare le proprie modalità di lavoro in funzione cambiamenti (riorganizzazione, revisione di programmi e/o indirizzi)

Per ciò che concerne la scheda che valuta il responsabile di servizio occorre evidenziare che anche essa distinta in due parti, la prima legata agli obiettivi di performance e la seconda improntata più all'analisi dell'aspetto comportamentale del dipendente.

La parte comportamentale della scheda denominata **AMBIENTE INTERNO AMBIENTE ESTERNO** è suddivisa in 5 sottofattori e misura:

Sottofattore 1: Competenza professionale e tecnica nella gestione dei processi

Indica la capacità di mettere in campo competenze e impegno per promuovere miglioramenti nella gestione dei processi gestiti.

Presuppone l'attitudine a ricercare efficienza nel coordinamento delle attività e del personale.

Comprende la padronanza degli strumenti tecnici necessari

Sono oggetto di valutazione:

1. competenze professionali messe concretamente in campo
2. capacità di risolvere i problemi
3. autonomia
4. capacità di definire le regole e le modalità operative;

Sottofattore 2: Clima organizzativo interno al settore, nei rapporti fra i settori e con l'organo politico.

Indica la capacità di ricercare e promuovere un giusto equilibrio fra efficienza organizzativa e armonia fra i collaboratori diretti e indiretti.

Presuppone la capacità di dialogo volta a reperire gli elementi necessari a raggiungere obiettivi. Comprende competenze nella gestione dei conflitti

Sono oggetto di valutazione:

1. capacità di ascolto e di analisi
2. dote di sintesi e concretezza
2. capacità di trovare soluzioni mediate
3. autorevolezza

Sottofattore 3: Gestione del tempo, capacità di coordinamento e di delega.

Indica la capacità di distribuire funzioni e incarichi in relazione alle competenze dei collaboratori, esercitando efficacemente la funzione di sovrintendenza e direzione complessiva. Presuppone la conoscenza di limiti e risorse dei collaboratori

Prevede una visione complessiva delle tempistiche di lavoro.

Sono oggetto di valutazione:

- 1. capacità di distribuire compiti e funzioni*
- 2. capacità di delegare funzioni organiche complesse*
- 3. capacità e tecniche per esercitare un adeguato controllo sulle funzioni distribuite.*

AMBIENTE ESTERNO

Sottofattore 4: Comunicazione e approccio con l'utenza e il cittadino

Misura la capacità di relazionarsi all'utenza ovvero la capacità di interpretare il contesto di riferimento dell'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento.

Sono oggetto di valutazione:

la capacità di relazionarsi

competenza nel dare risposte

capacità di risolvere i problemi posti

promuovere l'immagine dell'ufficio e dell'ente.

Sottofattore 5: Promozione e gestione del cambiamento, innovazione tecnologica e organizzativa

Indica la capacità di mettere in campo competenze e impegno per promuovere e gestire il cambiamento con spirito di iniziativa.

Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire.

Comprende la creatività, cioè la capacità di innovare/ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, facendo ricorso all'immaginazione e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzando schemi di pensiero e di comportamento variabili in funzione di differenti situazioni e contesti.

Denota propensione/disponibilità al cambiamento

Sono oggetto di valutazione:

- 1. iniziativa e propositività*
- 2. capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche*
- 3. capacità di contribuire alla trasformazione del sistema*
- 4. capacità di definire le regole e le modalità operative nuove;*
- 5. introduzione di strumenti gestionali innovative*

L'indennità di risultato, nel limite minimo del 10% e massimo del 25% dell'indennità di posizione verrà liquidata nel limite massimo previsto secondo la seguente scala di punteggio:

Punteggio inferiore a 60 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 61 e 70 – indennità minima 10%

Punteggio fra 71 e 80 – 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5 (fino ad un max del 15%)

Punteggio oltre 80 – 1% in più ogni punto o frazione di punto superiore a 0,5 (fino al max del 25%)

Sciolze, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

(dr.ssa DIANA VERNEAU)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO TRIBUTI

(TERESA LAMPIANO)