



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

\*\*\*\*\*

UFFICIO SEGRETERIA

C.F. 80030260238

P.IVA 01536590233

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2012 (parte economica)

Oggi, diciotto dicembre duemilaquattordici, presso la Sede del Comune di Oppeano si sono incontrati i sigg.ri:

- per la delegazione di parte pubblica:  
dott.ssa Chiara Mazzocco – Presidente (D.G.C. n. 253 del 09/12/2014)
- per la delegazione di parte sindacale:  
Audano Lidia                      RSU  
Zanchi Alessandro              CISL  
Mancuso Giacomo              Dicap/Sulpm

Partecipa alla seduta il responsabile dell'area economico finanziaria rag. Adriano Freddo.

### LE PARTI:

Vista la D.G.C. n. 253 del 09/12/2014 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo anno 2012 e i relativi allegati;

Preso atto che:

1. l'importo di Euro 12.500,57 calcolato come somme di risorse stabili disponibili è errato, in quanto Euro 66.258,78 (totale risorse stabili) detratti Euro 14.409,78 per indennità di comparto ed Euro 39.648,43 (progressioni orizzontali) risulta pari ad Euro 12.200,57, e non ad Euro 12.500,57 come erroneamente riportato in sede di costituzione del fondo e all'art. 1, titolo II, dell'ipotesi in esame;
2. la sottoscrizione definitiva è subordinata alla revisione dell'utilizzazione delle somme afferenti alle risorse stabili, al fine del rientro nei limiti delle disponibilità come sopra ricalcolate;
3. l'Amministrazione prevede che la somma eccedente di Euro 300,00 venga recuperata dall'importo di Euro 3.080,57 destinato al trattamento economico collegato alla performance.

Dopo breve discussione in accoglimento delle osservazioni sopra riportate, procedono alla sottoscrizione nel testo debitamente rivisto unito alla presente.

IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. del Comune di Oppeano e OO.SS.

Firma

Firma DICAP

CISL FPS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ANNO 2012

(parte economica)

### TITOLO I Disposizioni generali

#### 1. Premessa.

Il CCNL sottoscritto l'11/04/2008, concernente il quadriennio normativo 2006-2009, è l'ultimo contratto che regola la **parte normativa** del comparto Regioni ed Autonomie Locali. Allo stesso occorre pertanto fare riferimento in attesa del nuovo contratto nazionale, facendo riserva di introdurre nel presente decentrato le necessarie modificazioni.

Il CCNL sottoscritto il 31/07/2009, concernente il biennio economico 2008-2009, è invece l'ultimo contratto che regola la **parte economica** del medesimo comparto, ed allo stesso si farà riferimento in attesa del nuovo accordo nazionale, facendo anche qui riserva di introdurre nel presente decentrato le necessarie modificazioni.

La trattazione in discorso non può però prescindere da alcune considerazioni attinenti alle disposizioni rese dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, recante "Attuazione della Legge n. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", entrato in vigore il 15/11/2009, che tra l'altro ha modificato in più parti il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

Sulla questione si rileva che tanto l'art. 16, comma 3, che l'art. 31, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 individuano il 31/12/2010 quale termine ultimo entro il quale effettuare l'adeguamento dell'ordinamento comunale ai principi recati dal medesimo decreto. In proposito, le successive disposizioni emanate in materia di personale hanno però reso problematica l'attuazione del "Decreto Brunetta".

Altresì si evidenzia che l'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le regioni e le autonomie locali devono adeguare entro il 31/12/2011 i contratti collettivi integrativi in essere all'entrata in vigore dello stesso decreto (15/11/2009) alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto al titolo III "Merito e Premi" della medesima legge. E che in caso di mancato adeguamento i contratti integrativi vigenti a tale data cessano la loro efficacia alla data del 31.12.2012.

Questo Ente non ha successivamente al 15/11/2009 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009) adeguato la propria contrattazione al citato decreto. Ciò in relazione anche al fatto che l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, convertito dalla Legge 30/07/2010, n. 122, ha stabilito che per il periodo 01/01/2011 - 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione dei dipendenti in servizio. Altresì lo stesso art. 9 del D.L. 78/2010 prevede che solo dal 2015 si tornerà a parlare di premialità per i dipendenti del pubblico impiego, disponendo nel contempo il blocco per il triennio 2011-2013 delle

progressioni di carriera (che avranno effetto ai fini esclusivamente giuridici).

Sulla "riforma Brunetta" è intervenuto poi il D.Lgs. 01/08/2011, n. 141, con il quale viene rinviata sine die (alla prossima contrattazione collettiva) l'applicazione delle fasce di merito (art. 6). Esso ancora mette mano alle questioni della premialità, oltretutto delle relazioni sindacali e della dirigenza.

Questo Ente ha comunque approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013 il *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi*, con unito elaborato contenente la *Metodologia di valutazione delle performance*, che recepisce il meccanismo della premialità introdotto dal D.Lgs n. 150/2009, che sarà però attuato con le limitazioni di cui sopra.

Lo stesso regolamento stabilisce che tale meccanismo venga applicato, ove possibile, anche per il 2012.

Con il presente contratto si dà pertanto avvio alla attuazione della "riforma Brunetta".

## 2. Strumenti di premialità.

Di seguito a quanto sopra vengono individuati per il 2012 i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"): istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, come adottato dall'Ente con il citato elaborato *Metodologia di valutazione delle performance*;
- b) le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa decentrata;
- c) i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alla previsione di cui all'art. 15, comma 1, lett. k, del CCNL 01/04/1999, ovvero "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale" (incentivi di progettazione e pianificazione e incentivi per recupero evasione ICI);

## 3. Efficacia e modalità.

Il contratto decentrato è attuato dall'Amministrazione susseguentemente alla stipula, che s'intende avvenuta dopo che sia firmato:

⇒ dalla R.S.U.;

⇒ dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmataria del CCNL;

⇒ dai rappresentanti della D.T. di parte pubblica;

e che la stessa ipotesi, definita dalla delegazione trattante, sia inviata entro 5 giorni all'organo di revisione.

A corredo del contratto dovrà essere redatta la relazione illustrativa tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa di cui al comma 3-sexies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, predisposte secondo gli schemi di cui alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012.

In caso di rilievi da parte del revisore la trattativa riprende entro 5 giorni.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la G.C. autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto che s'intende, pertanto, stipulato.

Il contratto integrativo decentrato è trasmesso, quindi, all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Fino alla stipula di un nuovo accordo i singoli istituti resteranno in vigore.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 67, commi 8, 9, 10, 11 e 12 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, nonché dalla circolare n. 1 in data 20/01/2009 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 0004133, dovranno essere trasmesse alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dall'organo di controllo interno. Ai sensi delle medesime disposizioni l'Amministrazione provvederà altresì a pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, la documentazione trasmessa all'organo di controllo, ovvero il testo dell'accordo integrativo sottoscritto (annuale e quadriennale), nonché le specifiche schede informative 2 e tab. 15 del Conto annuale del personale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.

## **TITOLO II**

### **Trattamento economico del personale**

#### **1. Costituzione del fondo.**

La costituzione del fondo per il 2012 è stata definita con D.G.C. n. 248 del 29/12/2012, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004.

Il totale generale delle risorse decentrate 2012 risulta pari dal Euro 96.837,78, di cui Euro 66.258,78 di risorse stabili ed Euro 30.579,10 per risorse variabili.

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 66.258,78 andrà detratto:

- l'indennità di comparto (escluso personale in distacco e comando) anno 2012 (pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 14.409,78;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali (escluso personale in distacco e comando) anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012 per la somma di Euro 39.648,43.

Il totale delle risorse disponibili è pertanto pari ad **Euro 42.779,67**, di cui Euro 12.200,57 per risorse stabili ed Euro 30.579,10 per risorse variabili (costituite da Euro 15.000,00 per compensi ICI ed Euro 15.579,10 per compensi di attività interna di progettazione e urbanistica).

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, si dà atto che l'ammontare di dette risorse non supera il corrispondente importo dell'anno 2010. Ciò tenendo però conto che la somma di Euro 15.579,10, relativa ad attività di progettazione/urbanistica, va sterilizzata, e quindi non considerata a detto fine (deliberazione n. 51 del 04/10/2010 Corte dei Conti, Sezioni Riunite di controllo).

#### **2. Trattamento economico collegato alla performance.**

Le parti stabiliscono che la somma di Euro 2.780,57 verrà erogata secondo la *Metodologia di valutazione delle performance* approvata con D.G.C. n. 18 dell'11/02/2013.

#### **3. Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate** (art. 4, comma 2, lett. c) e art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999).

Il compenso viene riconosciuto al personale operaio, in quanto svolgente l'attività in condizioni particolarmente disagiate. Lo stesso opera infatti costantemente sulla strada, in condizioni atmosferiche spesso avverse.

L'importo viene determinato, in analogia all'indennità di rischio, in Euro 30,00 mensili, rapportato all'effettiva presenza in servizio (n. 2 dipendenti a tempo pieno, di cui n. 1 fino al



21/06/2012 + n. 1 in part-time).

L'importo previsto per il personale di questo Comune per il 2012 è pari per la presente voce ad **Euro 720,00**.

**4. Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004).**

Non viene erogata alcuna indennità di rischio.

**5. Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.** (art. 4, comma 2, lett. c) e art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 7 CCNL 09/05/2006).

L'esercizio di specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. da 8 a 11 del CCNL 31/03/1999 è previsto nella misura massima di Euro 2.500,00/anno/dipendente ai sensi dall'art. 17, comma 2, lett f), C.C.N.L. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 7 CCNL 09/05/2006.

Per il 2012, vengono individuati i seguenti beneficiari con i relativi valori:

Freddo Leda	Responsabile proc. CED e membro Commissioni di Gara	Euro	2.000,00
Bonfante Nicola	Coordinatore area Polizia Locale	Euro	2.000,00
Bresciani Laura	Assistente sociale (part-time a 30 ore/sett)	Euro	1.500,00
Milani Barbara	Coordinatrice servizi demografici	Euro	2.000,00

L'importo previsto per il personale di questo Comune per il 2012 è pari per la presente voce ad **Euro 7.500,00**

**6. Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe** (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999, introdotto dall'art. 36, comma 2 CCNL 22/01/2004).

L'esercizio di specifiche responsabilità affidate al personale delle cat. B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe stabilite dalla legge, viene compensato con una indennità di Euro 300,00 annui lordi, così come stabilito dall'art. 17, comma 2, lett. i), C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004.

L'importo previsto per il personale di questo Comune per il 2012 è pari per la presente voce di **Euro 1.200,00**.

**6. Previsione della corresponsione delle indennità di reperibilità** (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/1999 - art. 23 CCNL 14/09/2000, mod. da art. 11 CCNL 05/10/01).

Non è stata dalla Giunta Comunale disposta l'istituzione dell'area di pronto intervento, e dunque nulla è dovuto per la presente voce.

**5. Compenso per attività di controllo ICI, progettazioni, ecc.** (art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001).

Il compenso viene riconosciuto al personale svolgente il controllo ICI, per le progettazioni/D.L./RUP e attività urbanistica (da distribuire conformemente ai relativi regolamenti comunali).

L'importo previsto per il personale di questo Comune per il 2012 è pari per la presente voce ad **Euro 30.579,10**, di cui:

- Euro 15.000,00 per controlli ICI;
- Euro 15.579,10 per progettazioni.

Oppeano, li

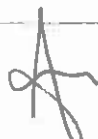
**Allegato A** - schede di valutazione di cui all'elaborato *Metodologia di valutazione delle performance*.

**Allegato B** - prospetto costituzione del fondo anno 2012.

**Allegato C** - prospetto riassuntivo della ripartizione del fondo anno 2012.

BICCARI  




CISOTTI  



# Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "A" e "B"


- Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)**
- 1 Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
  - 2 Soddisfacente / Appena sufficiente
  - 3 Più che soddisfacente / Più che sufficiente
  - 4 Buono / In linea con le attese
  - 5 Ottimo / Oltre le attese

<b>Anno di valutazione</b>	
<b>Nominativo del valutato</b>	
<b>Posizione di lavoro ricoperta</b>	
<b>Ambito organizzativo</b>	
<b>Nominativo del valutatore</b>	

PERFORMANCE INDIVIDUALE					
Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati</b> 20	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti).  Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo.  Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro Attenzione alla razionalizzazione delle procedure Introduzione/uso delle tecnologie	10			
<b>Impegno</b> 15	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.  Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite  Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale  Distrazioni/pause Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile	5			
<b>Iniziativa</b> 5	Aggiornamento proattivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.  Capacità di analisi delle criticità e problem solving Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	5			
<b>Totale performance individuale</b>				40	

  
 Valutatore

  
 Valutato

  
 CISGFA



## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Programmazione e autonomia</b>					
10	<p>Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività a il proprio tempo in modo autonomo.</p> <p>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</p> <p>Capacità di elaborare soluzioni adeguate</p> <p>Elasticità nella gestione degli orari</p> <p>Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'utente</p> <p>Capacità di reazione ai verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</p> <p>Autocritico nelle situazioni critiche</p>	5	5		
<b>Relazioni e collaborazione</b>					
35	<p>Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato.</p> <p>Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)</p> <p>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</p> <p>Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni</p> <p>Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna</p> <p>Capacità di recepire le istanze dell'utenza</p> <p>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</p> <p>Precisione/completezza/esaustività nella risposta</p> <p>Risultati riportati da eventuali analisi di customer satisfaction</p>	15	20		
<b>Responsabilità del ruolo</b>					
15	<p>Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate</p> <p>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</p> <p>Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi</p> <p>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</p> <p>Efficienza e cura nell'utilizzo degli strumenti a disposizione</p>	15	15		
<b>Totale performance organizzativa</b>					
		60			
<b>Valutazione complessiva</b>				100	
<b>Performance individuale</b>					
<b>Performance organizzativa</b>					

Il Segretario Comunale

Il Responsabile dell'Area/Servizio

*[Signature]*

*[Signature]*

# Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "C"


Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Posizione di lavoro ricoperta	
Ambito organizzativo	
Nominativo del valutatore	

**Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)**

1. Ampliamente migliorabile / Non sufficiente
2. Soddisfacente / Appena sufficiente
3. Più che soddisfacente / Più che sufficiente
4. Buono / In linea con le attese
5. Ottimo / Oltre le attese

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati</b> 25	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)	10	-	-	
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro Attenzione alla razionalizzazione delle procedure Introduzione/uso delle tecnologie	15	-	-	
<b>Impegno</b> 10	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta. Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite	5	-	-	
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale Distrazioni/pause Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile	5	-	-	
<b>Iniziativa</b> 10	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e problem solving Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	10	-	-	
<b>Totale performance individuale</b>				<b>45</b>	



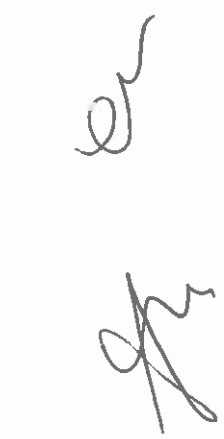
  
 Riccardo

C1564PS  


## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità	5			
	Capacità di elaborare soluzioni adeguate Elasticità nella gestione degli orari				
10	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente Capacità di reazione ai verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria Autocontrollo nelle situazioni critiche	5			
Relazioni e collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato.	15			
	Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva) Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza) Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni				
30	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna Capacità di recepire le istanze dell'utenza Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza) Precisione/completezza/esaustività nella risposta Risultati riportati da eventuali analisi di customer satisfaction	15			
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate	15			
	Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze				
15					
<b>Totale performance organizzativa</b>		<b>55</b>			
<b>Valutazione complessiva</b>				<b>100</b>	
<b>Performance individuale</b>					
<b>Performance organizzativa</b>					

Il Segretario Comunale

CISKO FA

Il Responsabile dell'Area/Servizio

# Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "D"

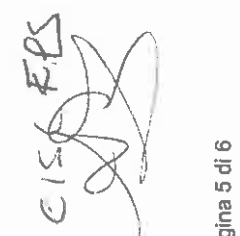

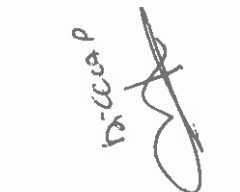
Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Posizione di lavoro ricoperta	
Ambito organizzativo	
Nominativo del valutatore	

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

1. Ampliamente migliorabile / Non sufficiente
2. Soddisfacente / Appena sufficiente
3. Più che soddisfacente / Più che sufficiente
4. Buono / In linea con le attese
5. Ottimo / Oltre le attese

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati</b> 30	<p>Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)</p> <p>Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro Attenzione alla razionalizzazione delle procedure Introduzione/uso delle tecnologie</p>	10	-	-	
<b>Impegno</b> 6	<p>Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta. Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite</p> <p>Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale Distrazioni/pause</p>	3	-	-	
<b>Iniziativa</b> 14	<p>Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile</p> <p>Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e problem solving Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative</p>	14	-	-	
<b>Totale performance individuale</b>				<b>50</b>	



  

  


## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia 20	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità	10			
	Capacità di elaborare soluzioni adeguate				
	Elasticità nella gestione degli orari				
	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie o flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente	10			
Relazioni e collaborazione 20	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria				
	Autocontrollo nelle situazioni critiche				
	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di lavorare in gruppo, con il personale assegnato.	10			
	Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)				
Responsabilità del ruolo 10	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni				
	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna	10			
	Capacità di recepire le istanze dell'utenza				
Totale performance organizzativa 50	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Precisione/completzza/esautività nella risposta				
	Risultati riportati da eventuali analisi di customer satisfaction				
	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate	10			
Valutazione complessiva Performance individuale Performance organizzativa 100	Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo				
	Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi				
	Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze				
	Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze				

Il Segretario Comunale

Il Responsabile dell'Area/Servizio

CISGERS  


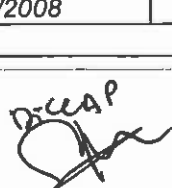

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA' ANNO 2012**

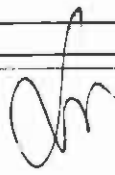
<b>RISORSE STABILI</b> (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)		
<b>Riferimenti contrattuali</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO Euro</b>
Art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999	Riduzione 3% risorse lavoro straordinario anno 2000	148,60
Art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999	Fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera b), c), d) e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale (escluse le somme per il lavoro straordinario), comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96 (anno 1998), nonché della quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	42.717,48
Art. 15 comma 1, lett. b) CCNL 01/04/1999	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	0,00
Art. 15 comma 1, lett. c) CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del Personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	0,00
Art. 15 comma 1, lett. f) CCNL 01/04/1999	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	0,00
Art. 15 comma 1, lett. g) CCNL 01/04/1999	Insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996	5.951,96
Art. 15 comma 1, lett. h) CCNL 01/04/1999	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	0,00
Art. 15 comma 1, lett. i), CCNL 01/04/1999	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) (sono fatti salvi gli accordi di miglior favore)	0,00
Art. 15 comma 1, lett. j) CCNL 01/04/1999	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	2.634,53
Art. 15 comma 1, lett. l) CCNL 01/04/1999	Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Incremento dotazione organiche	0,00
Art. 4, comma 1, CCNL 5/10/2001	Integrazione 1,1% monte salari 1999 (esclusa la quota della dirigenza)	6.576,86
Art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001	Integrazione risorse di cui al precedente punto con l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000.	5.089,21
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.962,58

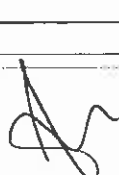
DCCAP

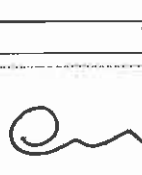
CISC IPS

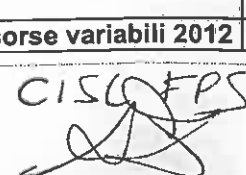
Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004 - Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 09/05/06 -	0,50% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.199,67
Art. 4, comma 1, CCNL 09/05/06	0,5% monte salari 2003	3.796,72
Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008	0,6% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 4.308,27)	0
	<b>Totale parziale risorse stabili</b>	<b>73.929,01</b>
	<b>DA SOMMARE</b>	
	• risorse destinate al LED fino al 31/12/1999 per dipendenti cessati dal servizio	+ 4.397,80
	<b>DA DETRARRE</b>	
	• oneri di cui all'art. 19 CCNL 01/04/1999 (anno 1999)	- 136,34
	• produttività 1998 ai responsabili degli uffici (già ricompresa nell'importo di Euro 42.717,48 di cui all'art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999)	- 6.696,38
	<b>Totale risorse stabili (somma confermata anche per gli anni successivi e che non può superare quella dell'anno 2010)</b>	<b>71.494,09</b>
Art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio.	5.235,31
	<b>Totale risorse stabili rideterminate</b>	<b>66.258,78</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b> (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004)		
Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, come sostituita dall'art. 4, comma 4, CCNL 05/10/2001	Risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione, convenzioni con privati ed associazioni senza fini di lucro.	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (per fini di praticità le stesse vengono però erogate con imputazione diretta al bilancio) (ICI, contenzioso tributario ecc.)	15.000,00
Art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (progettazione opere pubbliche) – <i>Risorse sterilizzate</i>	15.579,10
Art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999	0,00
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999	1,2% del monte salari 1997 <sup>(1)</sup> (Euro 6.079,67)	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Risorse aggiuntive per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, non correlati all'incremento di dotazione organica.	0,00
Art. 54 CCNL 14/09/2000	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0,00
Art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004	0,20% del monte salari anno 2001 per finanziamento alte professionalità (non istituite)	0,00
Art. 8, comma 3, lett. b), CCNL 11/04/2008	0,9% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 6.462,41)	0,00
	<b>Totale risorse variabili 2012</b>	<b>30.579,10</b>

DCCAP  








CISCO FPS  


<b>Totale generale risorse decentrate anno 2012</b>	<b>96.837,78</b>
---	------------------

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 66.258,78 andrà detratto:

- l'**indennità di comparto** (escluso personale in distacco e comando) anno 2012 (che viene pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 14.409,78;
- gli importi corrisposti (e da corrispondere) per **progressioni economiche orizzontali** (escluso personale in comando) relative agli anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012, per la somma di Euro 39.648,43.

Le risorse stabili disponibili sono pertanto pari ad Euro ~~42.500,57~~ 12.200,57.

Il **totale delle risorse diviene quindi di Euro 43.079,67, 42.779,67** di cui:

- Euro ~~42.500,57~~ 12.200,57 per **risorse stabili**;
- Euro 30.579,10 per **risorse variabili** (di cui Euro 15.000,00 vincolati per ICI ed Euro 15.579,10 per progettazioni interne – risorse sterilizzate -, ai sensi della lett. k, comma 1, art. 15, CCNL 01/04/1999).

Il Responsabile di ragioneria  
(Adriano Freddo)



Diceap



CIS/FRS





**Allegato C)**

**PROSPETTO RIASSUNTIVO DELLA RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2012**

Il fondo disponibile per l'anno 2012 (parte stabile) è pari ad Euro 12.200,57 e finanzia:

Euro	720,00	indennità per attività svolte in condizioni disagiate;
Euro	0,00	indennità per attività svolte in condizioni di rischio;
Euro	7.500,00	per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità;
Euro	1.200,00	per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe;
<b>Euro</b>	<b>2.780,57</b>	<b>per il finanziamento delle risorse destinate a compensare la performance.</b>

CISL/FPS  