



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Personale e Sviluppo Organizzativo

Ufficio organizzazione

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012 ed alla definizione dei criteri generali per l'anno 2013

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 14FEBBRAIO 2013 Contratto Integrativo Decentrato
Periodo temporale di vigenza		Anno 2012 - 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: DIRETTORE GENERALE Componenti: DIRIGENTE SETTORE PERSONALE E SVIL ORGA.VO DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: CGIL – CISL – UIL e Rappresentanza Sindacale Unitaria Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale del comparto non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012. b) criteri, e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999 – Sistema di valutazione. c) criteri generali per l'accordo risorse decentrate anno 2013.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 Sì, con provvedimento deliberativo di Giunta comunale n. 191 del 31 ottobre 2012
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con provvedimento deliberativo di Giunta comunale n. 201 del 22 novembre 2012
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza agli Enti Locali. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Attualmente quella riferita all'anno 2011.
Eventuali osservazioni =====		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente, regola le materie descritte nel modulo 1 della presente Relazione Illustrativa pertanto le disposizioni contrattuali saranno descritte suddividendo le due diverse annualità contrattate.

Relativamente all'annualità 2012 si è trattato esclusivamente circa la destinazione del fondo per la contrattazione decentrata anno costituito ai sensi dell'art. Art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane (allegato n. 1 alla presente relazione), è articolato nelle voci costitutive individuate nei vari CCNL del comparto "Regioni-Autonomie locali".

Confermata la tradizionale suddivisione delle risorse in "stabili e variabili" – a seconda che siano, o meno, caratterizzate da fissità e certezza, dal computo delle diverse voci costitutive ed in relazione alle disposizioni di cui all' Art. 9, comma 2-bis, DL 78/2010 *"...l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"* emerge una **diminuzione, rispetto al fondo 2010, pari a € 160.567,53**.

Si fa presente altresì che la voce di incentivazione di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) secondo il recente indirizzo formulato dalla corte dei conti, non rientra nel concetto di spese di personale.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con **determinazione dirigenziale n. 2494 del 14 dicembre 2012**, che risulta costituito come segue.

Importo unico consolidato dalla somma data dalle voci contrattuali seguenti:

- RISORSE STABILI:
 - Art. 14 comma 4 CCNL 1.4.1999
 - Art. 15 comma 1 CCNL 1.4.1999, lettere a), b), g), h), j)
 - Art. 4 commi 1 e 2 CCNL 5.10.2001
 - Art. 32 commi 1, 2 e 7 CCNL 22.1.2004
 - Art. 34 comma 4 CCNL 22.1.2004
 - Art. 4 comma 1 CCNL 9.5.2006
 - Art. 8 comma 2 CCNL 11.4.2008
 - Art. 4 comma 2 CCNL 31.7.2009

- RISORSE VARIABILI
 - Art. 15 comma 1 lett. d), modificato dall'art. 4 c.4 ccnl 5.10.2001
 - Art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.1999:
 - incentivi ex art. 92, comma 5, D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (LL.PP.)
 - incentivi ex art. 92, comma 6, D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (atti pianif)
 - recupero evasione ICI (integr. lettera K - art.4, comma 3, del ccnl 4.10.2001)
 - Art. 208 D.Lgs 30.4.1992 e s.m., commi 4 lettera c) e comma 5bis proventi contravvenzioni

Si passano in rassegna le singole voci in aumento e in diminuzione rispetto al fondo di cui all'annualità 2011.

RISORSE STABILI

- art. 4 comma 2 CCNL 5.10.2001 (recupero R.I.A. e assegni ad personam del personale cessato): incremento pari a **€ 4.148,37**;
- art. 32, comma 7 CCNL 22.1.2004 (0,20% monte salari 2001): è stata confermata la somma di **€ 30.557,88** utile al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale con incarichi di alta professionalità;
- art. 34, comma 4 CCNL 22.1.2004: tale voce è stata incrementata di un importo pari e **€ 9.874,59**. L'incremento è legato al recupero degli importi fruiti per progressioni orizzontali dal personale cessato nell'anno 2011.

RISORSE VARIABILI

- **art. 15, comma 1 lettera d** CCNL 1.4.1999 modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001: tale voce diminuisce di **€ 30.000,00** relativamente alle risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione ed aumento di **€ 1.257,21** relativamente alle risorse derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti (celebrazione matrimoni);
- **art. 15, comma 1 lettera K** CCNL 1.4.1999 relativamente alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (incentivi ex art. 92 D.Lgs 163/2006; Recupero evasine ICI e art. 208 D.Lgs 30.4.1992 smi) diminuisce di **€ 36.374,91**;
- **art. 15, comma 2** CCNL 1.4.1999 relativamente alla possibilità di integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97 diminuisce di **€ 85.480,60** attestando, pertanto, una percentuale di aumento pari a circa lo 0,51% del monte salari '97 (€ 12.290.050,00);
- **art. 15, comma 5** CCNL 1.4.1999: sono stati prioritariamente individuati settori di attività ai quali, in quanto interessati da processi riorganizzativi, sono state assegnate risorse finanziarie incentivanti pari ad **€ 42.000,00** (di fatto € 37.000,00 in meno rispetto al 2011) mentre le risorse derivanti dalla riorganizzazione per progetti di Ente sono dedicate risorse pari ad **€ 50.000,00** non previste nell'anno precedente.
- **art. 27** CCNL 14.9.2000: in relazione alla disciplina che prevede la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, per l'anno 2012 è stato previsto un compenso pari ad **€ 15.000,00** incrementando tale voce di € 7.558,58 rispetto al 2011.

Dalla suddetta disamina le parti prendono atto che il fondo così costituito subisce una riduzione, rispetto all'anno 2011, pari ad € 54.662,95.

Allegato 1: Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

Per la definizione dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività le parti, tenuto conto che nell'anno 2012 l'Amministrazione ha attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione (pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione dedicata alla "Trasparenza, valutazione e merito") in relazione agli strumenti organizzativi e regolamentari, sono stati definiti tra le parti i seguenti criteri distributivi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività qui di seguito illustrati in ogni fattispecie:

VALUTAZIONE PER LA RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

RIPARTIZIONE DEI COMPENSI CORRELATI AL MERITO E ALL'IMPEGNO DI GRUPPO (Art. 17, comma 2, lett.a CCNL 1.4.99)

Valutazione dei dipendenti: sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano delle Performance in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, pertanto sono valutati, ai fini della distribuzione della produttività collettiva, attraverso la compilazione di apposita scheda redatta dagli uffici di parte datoriale, nel rispetto dei criteri generali concordati tra le parti e qui di seguito illustrati:

Criteri Generali per la liquidazione della produttività collettiva

1. SCHEMA VALUTATIVA. Punteggio finale massimo pari a 100
2. PRESENZA IN SERVIZIO. Minimo di presenza in servizio per poter essere valutati e percepire il premio incentivante = 12 giorni al mese per 6 mesi (dei 12 giorni devono risultare tutte le timbrature). Nessun corrispettivo sarà legato alla presenza.
3. PRESENZA. Verranno conteggiate come presenza: la maternità anticipata, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali, i recuperi straordinari, i recuperi banca del tempo, i recuperi flessibilità. Tutto quanto non indicato nel presente comma, verrà conteggiato come assenza.
4. SANZIONI DISCIPLINARI: L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:
 - 10% nel caso di rimprovero scritto
 - 20% nel caso di multa
 - 30% nel caso di sospensione
5. COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE. La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio come sopra) con valore 1 (indipendentemente dal rapporto orario)
6. IPOSTESI DI BILANCIAMENTO:

Non prenderà il premio incentivante chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 per indennità (anche sommatoria di indennità) di cui:

- ✓ all'art. 15 – comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999 (Legge Merloni, Legge Bassanini, recupero evasione ICI, proventi da contravvenzioni)
- ✓ indennità per progetti di cui all'art. 15 – comma 5 del CCNL 1/4/1999 (progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o miglioramento)

Chi percepirà, a titolo delle indennità di cui sopra, una somma **tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro** vedrà il proprio **compenso incentivante ridotto del 50%**.

Questa decurtazione non verrà praticata se tali indennità (lettera K) saranno percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

In questo caso il Dirigente dovrà attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

VALUTAZIONE PER LA RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

RIPARTIZIONE DEI PROGETTI SPECIALI

(Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99

La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, ha ritenuto di approvare l'incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in relazione a specifiche progettualità riorganizzative, realizzabili dai dipendenti in servizio presso la strutture dell'Ente, che alcuni Dirigenti hanno ritenuto di rappresentare, attraverso puntuali relazioni, al fine di attivare processi di accrescimento dei servizi esistenti. La valutazione dei dipendenti coinvolti avverrà attraverso specifiche schede che rilevano gli output di risultato.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006)

L'individuazione dei dipendenti e dei compensi avviene sulla base di analitiche relazioni con le quali i dirigenti dell'Ente espongono all'attenzione della Direzione Generale e della Direzione del Personale, proposta debitamente motivata ed articolata in ordine alle motivazioni ed al compenso che, di norma, è individuato in un range compreso tra i 500 ed i 2.000 €.

TRATTAMENTO ACCESSORIO PREVISTO PER I DIPENDENTI CON INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(Art. 17, comma 2, lett.c) CCNL 1.4.99

retribuzione di posizione e risultato

Per quanto riguarda invece i titolari di posizione organizzativa:

- l'indennità di posizione è quantificata in relazione alla ponderazione del peso della posizione, effettuata dall'Organismo Individuale di Valutazione, e dall'accordo tra le delegazioni trattanti circa l'individuazione delle fasce economiche di classificazione;
- l'indennità di risultato è quantificata in base a specifica valutazione data dal contributo di tre componenti: la misurazione della performance organizzativa, di quella individuale e delle competenze professionali e manageriali ed è rilevata attraverso la scheda di valutazione allegata al Piano della Performance adottato per l'anno 2012.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

FINANZIATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(Art. 17, comma 2, lett.G) CCNL 1.4.99

La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 1, lettera k, del CCNL 1.4.1999, ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti da specifiche disposizioni di legge che integrano il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. I Dirigenti interessati, attraverso puntuali relazioni, presenteranno dettagliati rendiconti al fine di evidenziare i Servizi attivati con tali risorse e per effettuare un'adeguata valutazione dei dipendenti coinvolti attraverso specifiche schede che rilevano gli output di risultato.

Le restanti voci di utilizzo del fondo non sono soggette a criteri valutativi e distributivi

Articolo. 4

Relativamente all'annualità 2013, le delegazioni sottoscrivono un'ipotesi di accordo per la distribuzione del fondo 2013 definendone i seguenti criteri generali.

Le due delegazioni si impegnano sin da ora ad orientare le azioni del tavolo di trattativa decentrata onde addivenire ai seguenti risultati per l'anno 2013:

1. definire il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013 entro il 31 marzo 2013. L'ammontare complessivo sarà pari all'importo del fondo 2010 diminuito in misura proporzionale alla riduzione del personale cessato negli anni dal 2010 al 2012 (art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010);

2. ridefinire complessivamente e nel dettaglio il progetto di valutazione del personale del comparto per la distribuzione della produttività collettiva relativa all'anno 2013;
3. venga ridefinito interamente l'insieme delle voci del Salario Accessorio entro il mese di febbraio 2013 e che tale imputazione economica per l'anno 2013 non sia superiore alla somma di 400.000,00 € L'impegno sarà anche quello di analizzare l'utilizzo di tale istituto da parte dei servizi che ne fruiscono al fine di verificare eventuali margini di contenimento attraverso una più efficace organizzazione e razionalizzazione;
4. venga ridefinito l'accordo decentrato sulle Posizioni Organizzative dell'Ente entro il 31 marzo 2013 e che tale stanziamento non sia superiore a 295.000,00 €
5. venga ridefinito il fondo per le particolari responsabilità entro il 31 marzo 2013;
6. istituire tavoli di lavoro di parte datoriale e di parte sindacale che sviluppino proposte da sottoporre al tavolo di trattativa centrale, in merito ai seguenti temi:
 - a. Analisi dell'attuale utilizzo del monte-ore del lavoro straordinario e proposta circa la definizione del budget di ente per l'anno 2013;
 - b. elaborazione proposte in ordine ai progetti riorganizzativi di Ente che tenga conto dei servizi esternalizzati e di quelli gestiti in house. Si dovrà inoltre tener conto dei risultati di Performance Organizzativa raggiunti nonché dell'esito del percorso di definizione degli standard di servizio in fase di sviluppo nell'Ente al fine di individuare le eventuali ricadute sui dipendenti impegnati nel mantenimento della quantità e qualità dei servizi erogati.

Articolo 5

Le parti prendono atto che il contratto integrativo decentrato si adegua alle disposizioni di cui all'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in ordine all'efficacia dei contratti collettivi vigenti e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art. 3, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Destinazione	Importo €
Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99 – produttività collettiva	212.849,53
Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99 – progetti speciali	42.000,00
Art. 17, comma 2, lett.b) CCNL 1.4.99 – progressioni economiche orizzontali dell'anno	0
Art. 17, comma 2, lett.b) CCNL 1.4.99 – progressioni economiche orizzontali attribuite	614.005,21
Art. 17, comma 2, lett.c) CCNL 1.4.99 – retribuzione di posizione e risultato P.O.	344.293,48
Art. 17, comma 3, incrementa il comma 2, lett.c) CCNL 1.4.99 – quota dipendenti ex 8.a q.f. in servizio prima 1.4.99 no PosOrg	6.197,00
Art. 17, comma 2, lett.d) ed e) CCNL 1.4.99 SALARIO ACCESSORIO – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo e attività particolarmente disagiate	410.000,00
Art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006: compensi per specifiche responsabilità	40.000,00
Art. 17, comma 2, lett.g) CCNL 1.4.99 – compensi correlate alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett.k)	212.000,00
Art. 27 CCNL 14.9.00 – Avvocatura	15.117,16
Art. 54 CCNL 14.9.00 – Messi Notificatori (2011-2013)	500,00

50%	
Art. 4, comma 4, CCNL 5.10.01 – contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali (matrimoni)	3.954,00
Art. 6, CCNL 5.10.01 – integrazione indennità al personale insegnante	43.508,28
Art. 33 CCNL 22.1.04 – indennità di comparto	342.523,00
Totale	2.286.947,66

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI sottoscritto per l'annualità 2011.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità disposte dal Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, e le norme del contratto nazionale ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance collettiva ed individuale. I risultati attesi sono correlati al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano della Performance dell'Ente. Il sistema di valutazione e la scheda valutativa, qui di seguito illustrati, sono gli strumenti di definizione dei criteri e di rilevazione delle Performance dei dipendenti non dirigenti per l'anno di riferimento:

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Premessa

Il personale non dirigente viene valutato dai Dirigenti competenti nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno, utilizzando lo strumento della scheda valutativa.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti, e sui quali effettuare la valutazione, saranno quelli professionali del Settore di appartenenza fino all'assegnazione dei nuovi obiettivi dell'anno di riferimento.

Nell'ottica di una cultura del confronto, gli obiettivi ed i relativi indicatori, dovranno essere, in linea di massima, condivisi tra il valutatore ed il valutato.

In questo contesto é opportuno sapere che i Dirigenti vedono tra i propri elementi di valutazione (a cura dell'O.I.V.) anche la capacità di individuare, assegnare obiettivi e valutare i propri collaboratori. Ciò a conferma dell'attenzione che l'Amministrazione pone sui processi valutativi e della rilevanza riconosciuta a tali competenze specifiche.

I soggetti

Il sistema di valutazione del personale del Comune di Cremona prevede il coinvolgimento di:

- ✓ **valutatori:** Dirigenti (che possono avvalersi di propri collaboratori più a stretto contatto con i dipendenti in valutazione);
- ✓ **valutati:** tutti/e i/le dipendenti di categoria B /C /D a tempo indeterminato (escluso Dirigenti e responsabili di Posizione Organizzativa);
- ✓ **organismo di riesame:** Direttore Generale

- I VALUTATORI

1. collaborano con la Direzione Generale per la costruzione degli obiettivi del proprio Settore;
2. danno informativa ai dipendenti degli obiettivi di Settore/Servizio in una riunione specifica;
3. assegnano/informano, all'inizio di ogni anno, gli obiettivi nonché i relativi indicatori ai propri dipendenti. Obiettivi e indicatori devono essere, in linea di massima, condivisi.
4. monitorano, in corso d'anno ed in caso di necessità (individuata dal valutatore medesimo o dal valutato), in un colloquio specifico, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché eventuali criticità intervenute.
In caso di nuovi e diversi obiettivi assegnati al settore che vadano ad interessare il valutato, procedono ad una messa a punto, in linea di massima condivisa, dei medesimi.
5. sviluppano, a fine anno, la valutazione dei propri collaboratori, utilizzando lo strumento della scheda valutativa;
6. provvedono alla consegna individuale, tramite colloquio obbligatorio, della scheda valutativa acquisendone la sottoscrizione. In caso di non accettazione della valutazione (e, quindi di non sottoscrizione) si passa all'organismo di riesame.

- i VALUTATI

1. possono collaborare, all'inizio di ogni anno, proponendo propri obiettivi (individuali e/o di gruppo);
2. sono chiamati a monitorare, in corso d'anno ed in caso di necessità (individuata dal valutatore o dal valutato), in un colloquio specifico, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché eventuali criticità intervenute.
In caso di nuovi e diversi obiettivi assegnati al settore che vadano ad interessare il valutato, vedranno una messa a punto, in linea di massima condivisa, dei propri obiettivi;
3. sottoscrivono, nel colloquio obbligatorio di consegna della scheda, la valutazione finale, accettandola.
4. possono non sottoscrivere la valutazione finale, esito del confronto con il valutatore, nel caso in cui non vi si riconoscano.
In questo caso é previsto il riesame, debitamente formalizzato e motivato, della valutazione avanti all'organismo di riesame.

- ORGANISMO DI RIESAME:

1. ha la funzione di tutelare la trasparenza, l'efficacia e l'equità del processo valutativo.
2. interviene direttamente nella gestione dei casi di disaccordo tra valutato e valutatore, su richiesta di riesame espressa dal valutato, da realizzare in un nuovo colloquio alla presenza del dirigente e del dipendente interessati. Il dipendente può chiedere il supporto di un Rappresentante Sindacale.
3. formalizza, controfirmandola, la valutazione condivisa tra valutato e valutatore.

TEMPISTICA PERCORSO VALUTATIVO ANNO 2012

Riunione entro la metà del mese di luglio con i propri dipendenti in cui illustrare gli obiettivi di settore. (pubblicazione sulla Intranet della data in cui è avvenuta la riunione)

Consegna individuale, tramite colloquio esplicativo, della scheda valutativa entro il mese di luglio/agosto. (pubblicazione sulla Intranet della/e data/e in cui è avvenuta la consegna).

Monitoraggio in caso di necessità espressa dal valutatore o dal valutato per eventuali criticità intervenute.

Formalizzazione della valutazione e conseguente consegna della scheda di valutazione al dipendente, entro il mese di febbraio, tramite colloquio individuale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE- ANNO 2012

SETTORE: _____	VALUTATORE: Dirigente _____
VALUTATO: _____	CATEGORIA: B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/>
UNITA' OPERATIVA DI APPARTENENZA: _____	

Consegna scheda obiettivi		
Data: _____	Firma Dirigente _____	Firma dipendente _____

assegnazione obiettivi, valori attesi e riscontrati

OBIETTIVI PROFESSIONALI SOSTENIBILI E REALIZZABILI (MAX N. 4)

Serve tenere in considerazione:		peso tot. =75	Risultato ottenuto in %	risultato ___/75
<ul style="list-style-type: none"> • il contributo del valutato all'obiettivo/i • l'apporto del valutato all'introduzione di soluzioni procedurali e organizzative idonee a perseguire miglioramenti della propria struttura di appartenenza e dei servizi erogati, con particolare riferimento alle necessità di semplificazione e di dematerializzazione di cui alle recenti normative 				
1				
2				
3				
4				
TOTALE OBIETTIVI		75	___/100	___/75

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

Esprimere un giudizio sintetico sul valutato che tenga in considerazione le seguenti caratteristiche: l'interpretazione del ruolo, i livelli di autonomia, di interazione e orientamento al lavoro di gruppo, l'attenzione ai clienti esterni/interni.		peso tot. =25	Risultato alla consegna della valutazione
1			
TOTALE CARATTERISTICHE		25	___/25

TOTALE GENERALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ___/100

NON SONO AMMESSE LE FRAZIONI DI PUNTO

Consegna Valutazione Finale		
Data: _____	Firma Dirigente _____	Firma dipendente _____

A CURA DEL DIRIGENTE CON IL COINVOLGIMENTO DEL DIPENDENTE

Il presente prospetto viene utilizzato dal Dirigente per descrivere, per ogni obiettivo individuato, il suo TARGET dettagliato (ovvero il compito specifico del dipendente nell'ambito dell'obiettivo).

Nello spazio "INDICATORE" va puntualizzato quali saranno gli elementi di misurazione della prestazione sostenuta dal dipendente per l'obiettivo.

target 1

indicatore 1

target 2

indicatore 2

target 3

indicatore 3

target 4

indicatore 4

A CURA DEL DIRIGENTE

Osservazioni per lo sviluppo delle competenze

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla realizzazione delle azioni delegate riferite agli obiettivi di Settore (PEG) e anche alla realizzazione di altri obiettivi eventualmente in aggiunta a quelli di PEG, si attende la piena realizzazione degli obiettivi medesimi. Specifica valutazione sarà espressa anche in ordine alle caratteristiche del comportamento ai fini di un continuo miglioramento anche in termini individuali e professionali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012 - . **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 2494 del 14 dicembre 2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.901.376,50
Risorse variabili	385.571,16
Residui anni precedenti	0
Totale	2.286.947,66

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 1.297.657,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c 1	94.729
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	76.395
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	30.558

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	134.189
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	9.773
Altro	267.849

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	3.954
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	212.000
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi	0

straordinario	
Art. 15, comma 2	62.000
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	92.000
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	500
Somme non utilizzate l'anno precedente	0
Altro – art. 27 CCNL 14.9.2000 avvocatura	15.117

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 12.290.050, per una possibilità di incremento massima di € 147.481 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 62.000, pari allo 0,50%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte dell'OIV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione dei processi riorganizzativi e di miglioramento attivati con le seguenti progettualità:

DESCRIZIONE PROGETTO	SETTORE/SERVIZIO PROPONENTE	n. dip. coinvolti	ammontare del progetto €uro
Salone dello Studente –XV edizione	INFORMAGIOVANI	5	9.000,00
Valorizzazione del patrimonio liutario anche in vista della futura apertura del museo del violino. Valorizzazione del Sistema Museale e del patrimonio culturale civico.	CULTURA E MUSEI	9	8.000,00
Ottimizzazione del Servizio di Cremazione	CIVICO CIMITERO	4	3.000,00
Riorganizzazione Servizio ristorazione scolastica degli asili nido e delle scuole infanzia	POLITICHE EDUCATIVE	7	10.000,00
Coordinamento Scuole Infanzia e Asili Nido	POLITICHE EDUCATIVE	13	12.000,00
TOTALE PROGETTI		38	€ 42.000,00

è stata stanziata una somma di € 42.000,00.

Allo stesso titolo contrattuale, relativamente alle riorganizzazioni riconducibili a progetti di Ente, è stata stanziata una somma di € 50.000,00 (soprattutto riferite a riorganizzazioni dell'Assetto Organizzativo dell'Ente).

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni per le seguenti motivazioni:

D.L. 78/2010 art. 9 comma 2 bis:

- **riduzione proporzionale al personale in servizio:** per l'anno 2012 non si riscontra alcuna riduzione proporzionale in relazione al personale in servizio il confronto numerico dei dipendenti (comprensivo del tempo determinato) è +6.

- **Limite fondo 2010**

L'ammontare complessivo del fondo 2012, così come costituito, risulta comunque ridotto di un importo pari ad € 54.662,95 rispetto a quello dell'anno 2011 e pari ad € 160.567,53 rispetto a quello dell'anno 2010.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.901.376,50
Risorse variabili	385.571,16
Residui anni precedenti	0
Totale	2.286.947,66

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	342.523
Progressioni orizzontali	614.005
Retrib. di posizione e di risultato titolari di pos org	334.000
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	43.508
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro - quota dip. ex 8.a q.f. in servizio prima 1.4.99 no PosOrg	6.197
Altro - contributi dall'utenza	3.954
Altro - Avvocatura	15.117
Altro - Messi Notificatori	500
Totale	1.359.804

Le somme suddette sono già effetto di disposizioni del CCNL o già regolate da precedente CDI.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 927.143, così suddivise:

Descrizione	Importo
Salario accessorio (reperibilità, turno, rischio, maneggio val)	400.000
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	35.000
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0
Compensi per attività e prestazioni correlati	212.000

alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	238.143
Altro – Progetti Speciali art. 15	42.000
Totale	927.143

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	1.359.804
Somme regolate dal contratto	927.143
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	2.286.947

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. 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;

Le risorse stabili ammontano a € **1.901.376,50**, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità ex 8.a qu.f., retribuzione di posizione e di risultato personale Posizioni Organizzative, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € **1.340.233,49**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	1.901.376	1.825.999	75.376,41
Risorse variabili	385.571	515.610	-130.039,71
Residui anni precedenti	0	0	0
Totale	2.286.947	2.341.609	-54.662

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

La somma costituente l'ammontare del fondo è disponibile negli stanziamenti di bilancio relativi all'anno 2012 ed a tutt'oggi, le somme necessarie, trovano adeguata copertura finanziaria nei capitoli di spesa del personale interessato per poter liquidare gli emolumenti spettanti.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il fondo, così costituito, rispetta pienamente i principi di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 così come riformulato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, che impone la riduzione delle spese di personale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa. E' stata altresì rispettata la norma di cui all'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 che dispone, a decorrere dall'anno 2011, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ed è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

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

Il totale del fondo come costituito dall'Amministrazione è impegnato nei capitoli di spesa dedicati al personale del bilancio 2012.