

Integrazione dell' accordo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011- Intesa definitiva - **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: 03 ottobre 2013 Contratto: intesa definitiva in data 24/10/2013
Periodo temporale di vigenza	Anno 2011
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente – Avv. Ceccarani Vania – Segretario Comunale</p> <p>Componenti - Dott.ssa Vincenzini Daniela – Responsabile dell' Area Amministrativa;</p> <p>- Dott. Baldoni Stefano – Responsabile dell' Area Economico Finanziaria e Tributi;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa e dell'intesa definitiva (elenco sigle): F.P.-C.G.I.L.; U.I.L.-F.P.L.; DICCAP (SULPM); C.I.S.L.-F.P.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente- personale appartenente alle categorie A,B,C e D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'Accordo stralcia la parte del contratto per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2011 che recita <i>"Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI e per l'anno 2011, stante il periodo transitorio vigente di cui al verbale vigente del 20/12/2012, al fine dell'adeguamento del CCDI alla attuale Legge, per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi si confermano gli stessi criteri degli anni precedenti e disciplinati dal CCDI 2005. Le risorse verranno ripartite tra le aree con le modalità stabilite dall'articolo 3 "criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale – art. 37 CCNL 22 gennaio 2004)".</i> Tale parte viene sostituita con la seguente clausola <<Le parti concordano altresì che, per la valutazione dei dipendenti ai fini dell'erogazione della produttività 2011, si utilizzeranno le schede di valutazione di cui al CCDI 2005, eccetto che per la parte di cui all'art. 3 "Alla quota individuale risultante saranno proporzionalmente detratte le assenze per qualsiasi titolo superiori a 20 giorni lavorativi. Non si tiene conto delle assenze per motivi sindacali e delle ferie".</p> <p>Riguardo a tale ultimo aspetto le parti precisano che l'accordo 2011 stipulato viene integrato stabilendo che non si dà luogo alla valutazione</p>

		<i>dei dipendenti in caso di assenza superiore a 150 giorni in corso d'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge o contrattuali.>>.</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 10/10/2013 ns. Prot. n. 32913
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 31/01/2011 ed integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 24/02/2011
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 28/04/2011;
		È stato assolto, quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; l'ente ha pubblicato sul sito internet istituzionale il curriculum vitae e le retribuzioni del Segretario Comunale, e i Ccdi del personale non dirigente;
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 26/04/2011;
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo (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)

L'accordo in esame integra il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse relative all'anno 2011 stipulato in data 09 maggio 2013, trasmesso all'ARAN, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziarie, con PEC in data 10/05/2013.

L'accordo stralcio rappresenta un passaggio necessario per quanto concerne la determinazione dei criteri utilizzati per la ripartizione delle risorse decentrate destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi in termini di una loro maggiore aderenza ai meccanismi di premialità previsti dal d.lgs n. 150/2009 e s.m.i. in modo da evitare automatismi e/o riproporzionamenti automatici non connessi ad una valutazione qualitativa e quantitativa delle prestazioni rese del dipendente.

In particolare l'integrazione di cui trattasi prevede lo stralcio della parte del contratto decentrato stipulato il 09/05/2013 che recita "Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI e per l'anno 2011, stante il periodo transitorio vigente di cui al verbale vigente del 20/12/2012, al fine dell'adeguamento del CCDI alla attuale Legge, per la

ripartizione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi si confermano gli stessi criteri degli anni precedenti e disciplinati dal CCDI 2005. Le risorse verranno ripartite tra le aree con le modalità stabilite dall'articolo 3 "criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale – art. 37 CCNL 22 gennaio 2004)".

In luogo di tale clausola le parti concordano che per la valutazione dei dipendenti, ai fini dell'erogazione della produttività 2011, si utilizzeranno le schede di valutazione di cui al CCDI 2005, eccetto che per la parte di cui all'art. 3 "Alla quota individuale risultante saranno proporzionalmente detratte le assenze per qualsiasi titolo superiori a 20 giorni lavorativi. Non si tiene conto delle assenze per motivi sindacali e delle ferie".

Riguardo a tale ultimo aspetto le parti precisano che l'accordo 2011 stipulato viene integrato stabilendo che non si dà luogo alla valutazione dei dipendenti in caso di assenza superiore a 150 giorni in corso d'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge o contrattuali.

L'art. 3 del CCDI 2005 stipulato in data 29 marzo 2005 all'art. 3, rubricato "CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE (Art.37 CCNL 22/01/2004), prevede che:

1. Si riserva alla produttività la disponibilità di una copiosa quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza di incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di disponibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999.
5. Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema sopra definito.

Il sistema fa perno sui risultati ottenuti dal gruppo ed individualmente. Infatti prevede che il Nucleo di Valutazione valuti i dipendenti incaricati delle posizioni organizzative, e che questi ultimi valutino tutti gli altri dipendenti dell'area. Di seguito si illustrano i meccanismi per l'erogazione della produttività collettiva, i quali si fondano su un sistema di valutazione delle prestazioni annuali dei dipendenti sia di gruppo che individuali.

La corretta applicazione del sistema prevede la realizzazione di determinati adempimenti da parte dei responsabili d'area tale che la mancata o parziale compilazione o consegna dei moduli forniti nei tempi richiesti può comportare la non erogazione dell'indennità di risultato per il responsabile titolare di posizione organizzativa, mentre i componenti del gruppo percepiranno comunque la produttività.

La valutazione dei dipendenti avverrà a fine anno. Nei primi mesi dell'anno successivo, ai singoli dipendenti dovrà essere consegnata la scheda di valutazione, durante un colloquio in cui si esaminerà la prestazione di ciascun dipendente relativa all'anno in corso.

Ai fini del processo di valutazione si utilizza la scheda di valutazione della prestazione individuale secondo il modello allegato in calce alla presente relazione (Allegato 1), da utilizzarsi per la valutazione dei dipendenti appartenenti alle categorie A,B,C ,D.

La realizzazione di tali obiettivi passa inevitabilmente attraverso una gestione partecipata e consapevole dei dipendenti alla definizione degli obiettivi, dell'organizzazione interna che ci si dà per raggiungerli, delle risorse assegnate. Presuppone inoltre la piena conoscenza del contributo richiesto ai singoli, nonché degli strumenti e delle modalità di verifica del risultato collettivo e sui quali si fonda la valutazione della prestazione individuale.

Allo scopo sono previsti necessariamente tre momenti di coinvolgimento dei lavoratori, da tenersi in orario di lavoro:

- Un momento programmatico iniziale, di norma entro il mese di maggio;
- Una verifica intermedia a metà anno;
- Una verifica finale al termine della gestione.

Nella prima fase verranno illustrati i programmi ed i progetti su cui dovrà impegnarsi la struttura. Nella medesima occasione dovranno inoltre essere illustrati ai dipendenti coinvolti il tempo e le modalità per la verifica del raggiungimento del risultato di gruppo, nonché gli elementi (criteri e relativa pesatura) che compongono la valutazione individuale.

Nell'illustrazione dei programmi e dei progetti dovrà farsi riferimento ai principali obiettivi gestionali della struttura, degli standard qualitativi dei servizi da erogare, alle modalità attuative proposte, ai criteri organizzativi proposti per il raggiungimento degli obiettivi collettivi ed individuali.

Nella seconda fase, o fase intermedia, la verifica deve essere funzionale ad accertare lo stato di avanzamento del programma e, qualora siano intervenute cause che non consentano la piena realizzazione del piano, a ritardare gli obiettivi, procedendo ad una contestuale variazione di PEG.

I valutatori, capi dei centri di responsabilità, sono tenuti a svolgere un colloquio, finalizzato al miglioramento delle prestazioni, con i dipendenti la cui valutazione di metà anno è inferiore alla media dei dipendenti assegnata a quel centro.

La verifica finale assume il valore di una verifica collettiva rispetto ai risultati prodotti ed ai modelli organizzativi adottati, anche in funzione degli assetti futuri.

Successivamente alla determinazione del fondo per le risorse decentrate si provvederà a ripartirlo tra le varie aree.

Si arriverà così ad una sommatoria complessiva per l'Ente e ad un punteggio complessivo per centro di responsabilità. Il valore unitario moltiplicato per i punti del centro costituisce il budget da assegnare alle diverse strutture.

Il fondo da destinare alla produttività collettiva è diviso in due parti:

1. Il Fondo per l'incentivazione dei risultati di gruppo cui è attribuita la quota pari al 65% del fondo;
2. Fondo per gli incentivi individuali per premiare le prestazioni dei singoli, cui è attribuita la quota pari al 35% del fondo.

A- FONDO per l'incentivazione dei risultati di gruppo, da ripartire tra il personale facente parte dei centri di responsabilità al cui vertice è un incaricato di posizione organizzativa, ancorato al PEG ed al piano degli obiettivi progettuali.

Tale fondo, costituito da una quota del 65% delle somme destinate alla produttività collettiva, verrà distribuita per centro di responsabilità, utilizzando i valori numerici attribuiti a seguito della valutazione, effettuata dal Nucleo di Valutazione (*rectius*: OIV), il quale individua la percentuale di realizzazione degli obiettivi e dei progetti assegnati. In tal modo si effettua una prima misurazione quali-quantitativa sui risultati di gruppo costituito da dipendenti non incaricati di p.o. Il Nucleo di Valutazione nel fissare la percentuale di realizzazione dei risultati tiene conto delle motivazioni fornite dai responsabili.

Una volta rideterminato il budget per centro esso sarà diviso tra tutti i dipendenti assegnati tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi come appresso:

- Fino al 50% - erogazione del 40% della quota individuale;
- Dal 51% al 75% - erogazione del 75% della quota individuale;
- Dal 76% al 90% - erogazione del 90% della quota individuale;
- Dal 91% al 100% - erogazione del 100% della quota individuale.

Mentre l'art. 3 del CCID 2005 prevedeva che alla quota individuale risultante saranno proporzionalmente detratte le assenze per qualsiasi titolo superiori a 20 giorni lavorativi, senza tenersi conto delle assenze per motivi sindacali e delle ferie, l'integrazione dell'accordo per le risorse 2011 prevede che non si dà luogo alla valutazione dei dipendenti in caso di assenza superiore a 150 giorni in corso d'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge o contrattuali.

B- FONDO per gli incentivi individuali per premiare le prestazioni dei singoli.

Tale fondo, costituito da una quota del 35% delle somme destinate alla produttività collettiva, verrà ripartita per centro di responsabilità secondo la seguente procedura.

Il responsabile incaricato di p.o. compilerà a fine anno una scheda di valutazione annuale contenente diversi parametri, ciascuno con un peso percentuale diverso. I punteggi individuali così ottenuti influenzeranno la quota individuale nel modo di seguito illustrato:

- fino a 30 punti – erogazione del 30% della quota individuale;
- da 31 a 50 punti – erogazione del 50% della quota individuale;
- da 51 a 70 punti – erogazione del 75% della quota individuale;
- da 71 a 90 punti – erogazione del 85% della quota individuale;
- da 91 a 100 punti – erogazione del 100% della quota individuale;

Avverso la valutazione del responsabile è ammesso ricorso da parte del dipendente entro 10 giorni dal ricevimento delle schede.

Integrazione dell'accordo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011- Intesa definiva - **Relazione tecnico-finanziaria.**

Per quanto concerne gli aspetti tecnico finanziari nulla risulta variato a quanto statuito nell'accordo decentrato per la ripartizione delle risorse relative all'esercizio finanziario 2011, stipulato in data 09 maggio 2013. Pertanto si riporta quanto già illustrato nella relazione tecnico finanziaria allegata al predetto accordo decentrato.

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 determinazioni n. 681 del 01/07/2011, n. 1397 del 30/12/2011 e n. 975 del 24/09/2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	178.815,25
Risorse variabili	92.844,29
Residui anni precedenti	5.968,46
Totale	277.628,00

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 2011 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 178.815,25.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.070,58
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	9.734,34
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	10.796,21
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	20.283,86
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	-
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	-
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	-
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	-
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	511,83
Altro	-

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	-

Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	-
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	72.890
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	-
Art. 15, comma 2	19.954,29
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	-
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	-
Somme non utilizzate l'anno precedente	5.968,46
Compensi per il 15° censimento ISTAT	23.298,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

L'importo indicato alla voce "Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge" ricomprende i seguenti importi:

- progettazione interna ex d.lgs 163/2006 art. 92 comma 5 - € 16.000,00 (somme non soggette alla decurtazione prevista dall'articolo 9 bis d.l. 78/2010 si veda Corte dei Conti n. 51 del 04/04/2011);
- Pianificazione urbanistica - € 19.000,00 (somme non soggette alla decurtazione prevista dall'articolo 9 bis d.l. 78/2010 si veda Corte dei Conti n. 51 del 04/04/2011);
- incentivi ICI, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 - 14.592,00 (importo decurtato);
- compensi per il 15° censimento generale della popolazione e delle abitazioni € 23.298,00.

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 € 1.757.676,89 per una possibilità di incremento massima di € 21.092,12 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 20.512,22 (al lordo delle decurtazioni imposte per legge) pari all' 1,12%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ 4.999,76
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ 1.132,82
Totale riduzioni	€ 6.132,58

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	178.815,25
Risorse variabili	92.844,29

Residui anni precedenti	5.968,46
Totale	277.628,00

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 somme per totali € 246.456,82 relative a:

Descrizione	Importo (in euro)
Indennità di comparto	51.675,69
Progressioni orizzontali	69.081,07
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	-
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	12.257,74
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	-
Indennità di turno	27.402,33
Indennità di rischio	4.715,80
Indennità di disagio	-
Indennità di maneggio valori	718,55
Lavoro notturno e festivo	3.517,32
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	-
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	2.470,32
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	72.890,00
Indennità di reperibilità	378,00
Incentivi per personale educativo per attività extra calendario	1.350,00
Altro	-
Totale	246.456,82

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI 2005 e sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 31.171,18 così suddivise:

Descrizione	Importo (in euro)
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	31.171,18
Altro	-
Totale	31.171,18

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	€ 246.456,82
Somme regolate dal contratto	€ 31.171,18
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	€ 277.628,00

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 € 178.815,25, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 133.014,50. 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 2010	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	€ 183.815,01	€ 178.815,25	€ 4.999,76
Risorse variabili	€ 105.612,22	€ 92.844,29	€ 12.767,93
Residui anni precedenti	0	€ 5.968,46	- € 5.968,46
Totale	€ 289.427,23	€ 277.628,00	€ 11.799,23

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in più capitoli di spesa e precisamente :

10 0 0	1010201	11103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1010201	11105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1010201	31105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1010201	31115	0	TRATTAMENTO ACCESSORIO
10 0 0	1010201	31137	0	INDENNITA' DI COMPARTO LAVORO TEMPO DETERMINATO

10 0 0	1010201	31140	0	COMPENSO INCENTIVANTE ICI
10 0 0	1010201	31142	0	FONDO PROGETTAZIONE D.LGS. 163/2006 (EX LEGGE 109/94)
10 0 0	1010201	81103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1010201	81105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1010301	151103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1010301	151105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1010401	221103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1010401	221105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1030101	251103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1030101	251105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1100101	281103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1100101	281105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1100101	281107	0	INDENNITA' EDUCATRICI
10 0 0	1100101	281137	0	INDENNITA' DI COMPARTO EDUCATRICI TEMPO DETERMINATO
10 0 0	1100101	281138	0	INDENNITA' EDUCATRICI TEMPO DETERMINATO
10 0 0	1100101	301103	0	INDENNITA' DI COMPARTO ISTITUZIONE
10 0 0	1100101	301105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ISTITUZIONE
10 0 0	1050101	551103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1050101	551105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1110501	661103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1110501	661105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1090101	711103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1090101	711105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1090101	721103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1090101	721105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0	1010601	771103	0	INDENNITA' DI COMPARTO
10 0 0	1010601	771105	0	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
10 0 0		41113	0	COMPENSO CENSIMENTO

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato .

Nella costituzione del fondo e nelle successive integrazioni l'Ente ha rispettato le disposizioni contenute nel D.L. 78/2010 circa il rispetto dei limiti ivi previsti.

Vanno segnalati gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis. Si tratta in primo luogo delle risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011. La delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite - esclude dal rispetto del limite 2010 anche le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006

nonché i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione. Non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate. Per completezza è opportuno segnalare che vanno ricomprese invece nel rispetto del limite 2010 le risorse derivanti dal recupero evasione ICI (circolare n. 16 del 02 maggio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato).

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art.14 del CCNL del 01/04/1999 pari al 90% delle risorse del 1997 (legge n. 244/2007, artt 81, 82 ed 83) pari ad € 16.600,00 è stato quantificato con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 24/02/2011.

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

Il totale del fondo (come determinato dall'Amministrazione con determinazioni dirigenziali n. 681 del 01/07/2011, n. 1397 del 30/12/2011 e n. 975 del 24/09/2012) è impegnato sui capitoli sopra indicati.

ALLEGATO 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO _____ DATA _____

Dipendente _____

Unità organizzativa _____

Responsabile _____

Fattori di valutazione	Valutazione	Peso % Categoria A, B, C.	Peso % Categoria D
CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI: -Indifferente al raggiungimento dei risultati p.1 -Collabora al raggiungimento dei risultati p.2 -Accetta le innovazioni p.3 -Promuove iniziative per migliorare i risultati p.4 -Si pone obiettivi di miglioramento a lungo termine p.5		30	30
PUNTUALITA' E PRECISIONE NEI COMPITI ASSEGNATI: -Scarsa puntualità e precisione p.1 -Modesto impegno per l'accuratezza e la qualità p.2 -Affronta argomenti in base a criteri di importanza e urgenza p.3 -attiva procedure per l'accuratezza e la qualità del servizio fornito p.4 - elabora e propone programmi operativi per il miglioramento della qualità p.5		20	10
INIZIATIVA AUTONOMA NELL'AFFRONTARE I PROBLEMI: -Non riesce sempre a risolvere i problemi p.1 -Analizza i problemi sulla base della propria esperienza e del quadro normativo p.2 -Approfondisce i problemi e di solito li risolve p.3 -Identifica e risolve i problemi e situazioni complesse p.4 -individua nuove soluzioni per problemi complessi p.5		10	20
ATTITUDINE A LAVORARE IN GRUPPO, COORDINANDO LE PROPRIE ATTIVITA' CON QUELLE DEI COLLEGGI SIA NELL'AMBITO DEL PROPRIO UFFICIO CHE TRASVERSALMENTE: -passivo p.1 -partecipa e collabora solo se sollecitato a farlo p.2 -stabilisce buoni rapporti di collaborazione p.3 -valorizza gli altri p.4		30	30

-consolida il gruppo	p.5			
CAPACITA' DI ADATTARE IL PROPRIO MODO DI LAVORARE ALLE MUTEVOLI ESIGENZE POSTE DAL CONTESTO:				
-si attiene ai propri metodi in modo rigido	p.1		10	10
-segue le procedure	p.2			
-applica le regole e le procedure con flessibilità	p.3			
-individua nuove procedure	p.4			
-adotta organiz. e proc. di lavoro flessibili	p.5			

VALUTAZIONE COMPLESSIVA _____

Eventuali annotazioni rilevanti per la valutazione e/o motivazioni dei punteggi attribuiti:

Il Responsabile _____

Comunicato all'interessato nell'incontro effettuato in data _____

Firma del dipendente _____

Ricorso presentato il _____

Esito del contraddittorio

Valutazione finale
