COMUNE DI VESPOLATE
Provincia di Novara

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(1) ORIGINALE
(1) Originale/copia

Comunicata ai Capigruppo cons.ri
il 17 NOV. 2008 Prot.. 6666

DELIBERAZIONE N. 87

OGGETTO: APPROVAZIONE COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO, ANNO 2007 E AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO.

L'anno **Duemilaotto**, addì **Quindici** del mese di **Ottobre**, alle ore 17.30, nella sala del Municipio si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.:

		Presenti	Assenti
DOSDEGANI Dr. Riccardo	Sindaco	X	
GHIOTTO Giuliana	Vice-Sindaco		X
CASELLATO Pierluigi	Assessore	X	
FERRINI Piero	Assessore	X	
BALDO Gabriele	Assessore	X	
	Totale n.	4	1

Assiste il Segretario Comunale Dott. Francesco Lella.

Riconosciuta la legalità dell'adunanza, il dott. Riccardo Dosdegani nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:
- che con deliberazione G.C. n. 49 del 30/05/2007, dichiarata immediatamente eseguibile si è provveduto all'approvazione e determinazione del fondo del salario accessorio per l'anno 2006, comprensivo del fondo di cui di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1 Aprile 1999, nella somma di € 14.259,89, comprensiva della somma di € 753,09 per fondo L. 109/94;

PRESO ATTO:
- che a seguito dell'incontro Sindacale del 10 Ottobre u.s. tra la rappresentanza pubblica costituita ai sensi della d.G.C. n. 85 del 08/10/2008 e la parte sindacale, presenti i rappresentanti di CGIL e UIL e la RSU aziendale, si è provveduto all'approvazione del fondo del salario accessorio per il 2007, oltre che del contratto decentrato integrativo, il tutto allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante;
- che tenuto conto delle economie del detto fondo e della mancata opposizione da parte della parte sindacale si ritiene di utilizzare parte di dette economie, nella misura di € 10.800,00, al finanziamento delle indennità di Posizione e di Risultato, anno 2007;
- che, tenuto conto dell'ampia capienza del fondo, si è convenuto di destinare parte dei risparmi che saranno conseguiti sul fondo 2008, che viene approvato in bozza, in attesa della relativa contrattazione, ad un incremento una tantum per l'anno 2008 dell'indennità di Posizione dei titolari di P.O. pari al 10% dell'indennità attualmente concessa;

RITENUTO:
- di provvedere a dare esecuzione agli accordi di detto verbale per la successiva liquidazione delle somme spettanti in capo al personale dipendente, oltre al riconoscimento dei piani di lavoro per l'anno 2007 già approvati, la cui liquidazione è rimessa alla verifica e sulla base dei criteri di incentivazione già approvati;

OSSERVATA la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;

PROPONE

1) Di approvare, per i motivi espressi in narrativa, la costituzione del fondo risorse per le politiche di sviluppo e delle risorse umane e per la produttività allegato;

2) Di provvedere, a seguito di detta costituzione, alla destinazione per l'anno 2007 dei fondi come ivi espressi, compreso il fondo residuale per la produttività che verrà erogato a seguito di valutazione e definizione dei criteri di liquidazione, dando atto dell'avvenuta liquidazione dei fondi riferiti alla progressione orizzontale, alla indennità di comparto, al fondo L. 109/94 e s.m.i.

3) Di dare atto della destinazione delle economie del fondo al finanziamento delle spese a copertura delle indennità di posizione e di risultato dei responsabili di servizio;

4) Di dare ampio mandato al Responsabile del Servizio personale per la liquidazione sia dei sub fondi relativi alle indennità sopra descritte, sia in ragione dei piani di lavori del personale dipendente e delle indennità di risultato ai responsabili di servizio previa approvazione della verifica dei risultati da parte della Giunta comunale;

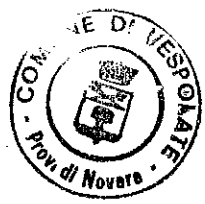
5) Di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo;

6) Di comunicare la presente deliberazione alle OO.SS. aziendali ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.1999;

7) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.L.vo 267/2000 e s.m.i..

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art.49, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..

Vespolate, lì 15/10/2008



Il Responsabile del servizio personale

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione corredata dai conseguenti pareri e attestazioni di cui agli artt. 49, comma 1, e 153, comma 5, d.lgs. n.267/2000,

con votazione unanime favorevole

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione.
- Di comunicare in elenco la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. 26/2000 e s.m.i.;
- Di disporre, con separata votazione unanime favorevole, l'immediata eseguibilità della presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, co. 4, D. lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
(Riccardo Dosdegani)

Il Segretario Comunale
(Francesco Lella)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile del servizio certifica che copia della presente delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi dal 17 NOV. 2008.

Vespolate, lì 17 NOV. 2008

Il Responsabile del servizio

Per copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Vespolate, lì _____

Il Funzionario incaricato

ESECUTIVITA'

X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co. 4, d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

☐ decorso il decimo giorno dalla data di pubblicazione, è divenuta esecutiva il _____ per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art.134, co. 3, d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..

Vespolate, lì 15/10/2008

Il Segretario Comunale

COMUNE DI VESPOLATE
PROVINCIA DI NOVARA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO del 10/10/2008

Art. 1 – *Costituzione della delegazione trattante*

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, è così composta:

- per la parte pubblica (ai sensi della deliberazione della G.C. n. 85/2008):

1) Lella Francesco (Segr. Com./Resp. Serv. Personale)

2) Mercalli Federica (Resp. Serv. Finanziario)

- per la parte sindacale:

1) Pepe Giovanni (rappresentanza sindacale unitaria)

2) componenti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Art. 2 – *Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 22/1/2004 presenti alla contrattazione;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

Art. 3 – *Vigenza del contratto*

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

1) Successivamente e annualmente, durante l'arco di validità del CCNL, si procederà soltanto al necessario aggiornamento delle risorse a disposizione ed alla definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo per le risorse decentrate e tutte quelle materie che richiedono una trattazione e una verifica articolata su tale base.
2) Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 4 – *Criteri di incentivazione della produttività e miglioramento della qualità dei servizi*

Il compenso riservato ad incentivare il miglioramento della qualità dei servizi e la produttività individuale verrà ripartito tra tutti i dipendenti che non siano titolari di posizioni organizzative, in ragione, oltre che alla categoria economica e ai giorni di presenza, anche ai seguenti criteri obiettivi:

a) Capacità nello svolgimento dei compiti assegnati: punti da 1 a 10 - peso 40% - P.M.P. = 4

b) Spirito di iniziativa e capacità propositiva: punti da 1 a 10 - peso 30% - P.M.P. = 3

c) Integrazione con i colleghi e con l'utenza: punti da 1 a 10 - peso 15% - P.M.P. = 1,5

d) Disponibilità ai cambiamenti organizzativi: punti da 1 a 10 - peso 15% - P.M.P. = 1,5

La somma dei P.M.P. (Punteggio Massimo Ponderato) da il punteggio complessivo (da 0 a 10).

Tenuto conto del punteggio assegnato, il compenso andrà graduato tra i dipendenti anche in ragione dei piani di lavoro svolti, sulla base della somma residua annualmente destinata ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi a seguito della ripartizione di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Non potranno percepire compensi di produttività i dipendenti che non avranno raggiunto il punteggio ponderato minimo di 5.

Sarà inoltre necessaria la valutazione positiva dei piani di lavoro svolti da parte del competente Responsabile di Servizio.

La misura di detto compenso è oggetto di valutazione annuale a seguito della ripartizione del fondo.

Art. 5 – *Prestazioni di lavoro che comportano rischi*

Le parti concordano di assegnare l'indennità di rischio nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004 a favore del personale che utilizza macchinari ed attrezzature complesse.

Art. 6 – *Condizioni di lavoro particolarmente disagiate*

Le parti concordano di individuare questa tipologia di condizioni di lavoro nelle attività svolte dal personale di cat. A correlate ai servizi di igiene ambientale e tutela del territorio, oltre alle attività cimiteriali di esumazioni ed inumazioni.

La misura del compenso annuo sarà oggetto di individuazione annuale in relazione alle risorse variabili disponibili e la sua assegnazione alle unità in servizio di cat. A avverrà in sede di contrattazione annuale.

Art. 7 - *Criteri per la valutazione del personale responsabile di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione dell'Indennità di risultato*

Le parti concordano di individuare gli indici di valutazione delle prestazioni effettuate dai Responsabili degli Uffici e dei Servizi in cui è divisa l'organizzazione del Comune secondo quanto descritto in allegato.

La valutazione dei Responsabili spetta al Nucleo di valutazione, nominato con d.G.C. n. 26/2008, anche sulla base di apposita relazione sugli obiettivi ed i progetti assegnati, da presentare al Responsabile del Servizio Personale entro i termini di convocazione del nucleo per le relative valutazioni.

Art. 8 – *Allegati al presente contratto*

Costituiscono parte integrante del presente contratto i seguenti documenti allegati:

1) Verbale riunione delegazione trattante del 10/10/2008, completo della costituzione dei fondi per il salario accessorio relativi agli esercizi 2007 e 2008;
2) Criteri di valutazione dei Responsabili di servizio approvati con d.G.C. n. 26/2008 e scheda relativa.

Vespolate, 10/10/2008

Il Responsabile del Servizio personale (Lella) _____

Il Responsabile del Servizio finanziario (Mercalli) _____

Il Rappresentante della CGIL (Palmieri) _____

Il Rappresentante della UIL (Di Piero) _____

Il RSU dei lavoratori (Pepe) _____

COMUNE DI VESPOLATE Prov. di Novara

COMUNE DI VESPOLATE
Provincia di Novara

VERBALE INCONTRO CON OO.SS. DEI DIPENDENTI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ED IL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2007

L'anno **duemilaotto**, addì **dieci** del mese di **ottobre**, alle ore 9,30, presso la sede municipale del Comune di Vespolate, presenti:

per la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vespolate, il Responsabile del Servizio personale **Lella** ed il Responsabile del Servizio finanziario **Mercalli** (nominati con d.G.C. 85/2008);

per le OO.SS. di categoria, regolarmente convocate, **Di Piero** (UIL) e **Palmieri** (CGIL), oltre al R.S.U. dei lavoratori del Comune **Pepe**.

I suddetti sono stati convocati dal R.S.U. onde realizzare le attività relative alla contrattazione decentrata ed alla corresponsione della retribuzione accessoria prevista dall'art. 32 del C.C.N.L. per il 2007, oltre, a margine, alla costituzione del fondo salario accessorio per il 2008.

La **prima questione** trattata concerne la costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2007, costituzione che viene approvata da tutte le parti convenute secondo lo schema allegato al presente verbale, del quale costituisce parte integrante.

La **seconda questione** trattata, su richiesta della delegazione di parte pubblica, concerne la possibilità di utilizzare le economie del fondo 2007, al fine di finanziare l'indennità di posizione e di risultato del personale di categoria D titolare di P.O. in carico al Comune.

I rappresentanti delle OO.SS. acconsentono a condizione che sia integrata solo per l'anno 2008 l'indennità di posizione di una quota pari al 10% di quella attualmente attribuita, anche mediante l'utilizzo delle eventuali economie del fondo 2008.

Tutte le parti presenti acconsentono a tale soluzione.

La **terza questione** trattata, su richiesta del rappresentante della CGIL, attiene alla opportunità di diversificare i livelli della retribuzione di posizione in relazione alla diversa natura delle responsabilità sottese alle varie P.O.

Tutte le parti presenti concordano sulla correttezza del principio proposto ma si ritiene di rinviare a successiva trattativa la eventuale attuazione di un indirizzo in tal senso, sentita anche l'Amministrazione comunale.

La **quarta questione** trattata, su richiesta del rappresentante della CGIL, vista l'ampia capienza del fondo, attiene alla possibilità di approvare entro il 31/12/2008 un piano di pp.ee.oo. da rendere esecutivo nell'esercizio 2009, con la fissazione di tempi e modi.

Il Rappresentante della UIL ritiene inopportuno approvare nel corso di un esercizio un piano che comporti impegni economici a carico di esercizi successivi.

Il Responsabile del Servizio Personale del Comune propone di accettare il punto in principio, rinviando, tuttavia, eventuali decisioni in proposito al 2009 e impegnandosi a convocare le parti entro il mese di Gennaio 2009 per una definizione della questione, sentita anche l'Amministrazione comunale.

I Rappresentanti di CGIL e UIL condividono, e propongono alla delegazione trattante di parte pubblica, la considerazione che l'avanzo del fondo 2009 dovrà essere destinato ad un Piano di pp.ee.oo.

Tutte le parti presenti acconsentono a tale soluzione.

La **quinta questione** trattata, su richiesta del rappresentante della UIL, è l'opportunità di discutere, nella stessa trattativa 2009, uno strumento premiante per il personale incaricato dello svolgimento di Servizi in convenzione con altri Comuni, con specifico riferimento alla Convenzione con il Comune di Tornaco per l'espletamento del Servizio di Polizia Municipale.

Tutte le parti presenti acconsentono a tale richiesta.

La **sesta questione** trattata concerne la costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2008, costituzione che viene approvata da tutte le parti convenute secondo lo schema allegato al presente verbale, del quale costituisce parte integrante, con l'intesa che lo stesso sarà comunque oggetto della futura trattativa per la contrattazione decentrata, anno 2008, anche all'esito delle risultanze dei conti dell'esercizio.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Responsabile del Servizio personale (Lella) _____

Il Responsabile del Servizio finanziario (Mercalli) _____

Il Rappresentante della CGIL (Palmieri) _____

Il Rappresentante della UIL (Di Piero) _____

Il RSU dei lavoratori (Pepe) _____

COMUNE DI GESPOLATE - Prov. di Novara

COMUNE DI VESPOLATE (FONDO RISORSE DECENTRATE – ESERCIZIO 2007)

RISORSE STABILI

	COSTITUZIONE		DESTINAZIONE	
CCNL 01/04/1999	A. risorse già quantificate, per l'anno 1998, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L. 06.07.1995	*€ 13.685,10*	quota riservata ai incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31/03/1999)	€ 874,98
	B. a detrarre le somme destinate nell'anno 1998, per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 14)	*€ 3.511,20*	quota riservata alle indennità di comparto (art. 33 c. 4 lettere b) e c) del C.C.N.L. 22/01/2004)	€ 4.083,34
	differenza *(A-B)* da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15, c. 1, lettera *a)*)	€ 10.173,90		
	compensi per lavoro straordinario destinati, nell'anno 1998, al personale delle ex qualifiche VII e VIII che è risultato beneficiario della retribuzione di posizione (art. 10 e 11) calcolati in proporzione, ai sensi degli artt. 14, c. 1, e 15, c. 1, lettera *a)*	€ 2.508,00		
	importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15, c. 1, lettera *j)*	€ 671,40		
	in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5)	€ 500,00		
CCNL 05/10/2001	importo pari al 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 1° gennaio 2001 (art. 4, c. 1)	€ 1.482,83		
CCNL 22/01/2004	importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1)	€ 880,56		
	importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio sta- bilmente riequilibrato (comma 8)	€ 1.133,13		
CCNL 09/05/2006	importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 1.455,47		
	Incremento dei valori delle posizioni economiche rideter- minate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004 e n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006):	€ 23,27		
	TOTALE RISORSE STABILI	**€ 18.828,56**	**TOTALE**	**€ 4.958,32**

RISORSE VARIABILI

	COSTITUZIONE		DESTINAZIONE	
CCNL 01/04/1999	risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera *p)* D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera *k)*)	€ 833,94	quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio ecc. (art. 17 c. 2 lettera d) e per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17 c. 2 lettera e)	€ 1.650,00
	eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, (art. 15, c. 1, lettera m)	€ 31,16	quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 c. 2 lettera a)	€ 2.000,00
CCNL 22/01/2004	riutilizzo di somme non spese negli esercizi precedenti (art. 31, comma 5)	€ 1.069,63	risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15 c. 1 lettera k)	€ 833,94
CCNL 09/05/2006	incremento di cui all'art. 4, comma 2, fino ad un massimo dello 0,3% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sono comprese tra il 25% ed il 32%)	€ 873,29	piani di lavoro approvati con d. G.C. n. 69 del 3 ottobre 2007	€ 1.300,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	**€ 2.808,02**	**TOTALE**	**€ 5.783,94**

TOTALE RISORSE DECENTRATE	**€ 21.636,58**
TOTALE RISORSE DESTINATE	**€ 10.742,26**
AVANZO	**€ 10.894,32**
QUOTA CHE SI RICHIEDE DI POTER DESTINARE SOLO PER L'ANNO 2007 ALLE INDENNITA' DI RISULTATO E DI POSIZIONE	**€ 10.800,00**
AVANZO A TRASCINAMENTO FONDO 2008	€ 94,32

RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO (EXTRA FONDO)	
AUTORIZZATE	**€ 1.297,59**
UTILIZZATE	**€ 1.297,59**
AVANZO A TRASCINAMENTO FONDO 2008	€ 0,00

COMUNE DI VESPOLATE (FONDO RISORSE DECENTRATE – ESERCIZIO 2008)

RISORSE STABILI

	COSTITUZIONE		DESTINAZIONE
CCNL 01/04/1999	A. risorse già quantificate, per l'anno 1998, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L. 06.07.1995	*€ 13.685,10*	[illegible]
	B. a detrarre le somme destinate nell'anno 1998, per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 06.07.1995 (art. 14)	*€ 3.511,20*	[illegible]
	differenza *(A-B)* da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15, c. 1, lettera *a)*	€ 10.173,90	
	compensi per lavoro straordinario destinati, nell'anno 1998, al personale delle ex qualifiche VII e VIII che è risultato beneficiario della retribuzione di posizione (art. 10 e 11) calcolati in proporzione, ai sensi degli artt. 14, c. 1, e 15, c. 1, lettera *a)*	€ 2.508,00	
	importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15, c. 1, lettera *j)*	€ 671,40	
	in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5)	€ 500,00	
CCNL 05/10/2001	importo pari al 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 1° gennaio 2001 (art. 4, c. 1)	€ 1.482,83	
CCNL 22/01/2004	importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1)	€ 880,56	
	importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio sta- bilmente riequilibrato (comma 8)	€ 1.133,13	
CCNL 09/05/2006	importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 1.455,47	
	Incremento dei valori delle posizioni economiche rideter- minate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004 e n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006):	€ 23,27	
CCNL 11/04/2008	importo pari allo 0,6% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%) (art. 8, comma 2)	€ 1.820,72	
	Dich congiunta adeguamemento PEO 2006/2007	€ 52,00	
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 20.701,28	**TOTALE** [illegible]

RISORSE VARIABILI

	COSTITUZIONE		DESTINAZIONE
CCNL 01/04/1999	risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera *p)* D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera *k)*	€ 850,00	[illegible]
CCNL 22/01/2004	riutilizzo di somme non spese negli esercizi precedenti (art. 31, comma 5)	€ 94,32	[illegible]
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 944,32	**TOTALE** [illegible]

TOTALE RISORSE DECENTRATE	€ 21.645,60
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 10.468,56
AVANZO	€ 11.176,64
QUOTA CHE SI RICHIEDE DI POTER DESTINARE SOLO PER L'ANNO 2008 ALLE INDENNITA' DI RISULTATO E DI POSIZIONE	€ 11.000,00
AVANZO A TRASCINARE NEL FONDO 2009	€ 176,64

RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO (EXTRA FONDO)	
AUTORIZZATE	€ 3.257,59

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

Fase 1 – Valutazione della qualità del servizio prestato

Sono previsti **nove indicatori** di qualità del lavoro svolto, suddivisi in **tre aree di valutazione**:

Prima area: indicatori relativi alla realizzazione delle attività ed al conseguimento del risultato:

1. Autonomia, autorganizzazione, gestione di imprevisti
2. Gestione del *budget*
3. Iniziativa, propositività e flessibilità

Seconda area: indicatori relativi alle capacità tecniche:

4. Competenze tecniche
5. Qualità e tempismo delle pratiche
6. Innovazione dei processi

Terza area: indicatori relativi alle capacità relazionali:

7. Relazioni con gli utenti
8. Relazioni con i colleghi
9. Relazioni con gli amministratori

Ogni indicatore è oggetto di separata valutazione e ad esso viene assegnato un punteggio **da zero a tre punti**, secondo la scala di seguito rappresentata:
0 = inadeguato
1 = appena adeguato
2 = pienamente adeguato
3 = più che adeguato

Il significato di tale valutazione è predeterminato, vale a dire che, in relazione ad un dato indicatore, sono predefiniti i punteggi derivanti dall'osservazione dei comportamenti assunti dal soggetto valutato, come di seguito descritto:

1. Autonomia, autorganizzazione, gestione di imprevisti:
   - inadeguato = incapace di organizzare e pianificare il proprio lavoro e di gestire in maniera autonoma eventuali imprevisti;
   - appena adeguato = capace di organizzare e pianificare il proprio lavoro con un minimo sostegno da parte dei colleghi o del Segretario; gestisce in maniera autonoma gli imprevisti meno impegnativi;
   - pienamente adeguato = capace di organizzare e pianificare il proprio lavoro e di gestire in maniera autonoma eventuali imprevisti, salvo in presenza di situazioni del tutto nuove o particolarmente impegnative;
   - più che adeguato = pienamente capace di organizzare e pianificare il proprio lavoro e di gestire in maniera autonoma qualsiasi tipo di imprevisto, talvolta anche al di là di quanto richiesto dal ruolo;

2. Gestione del *budget*:
   - inadeguato = incapace di garantire il rispetto del *budget* assegnato;
   - appena adeguato = capace, generalmente, di garantire il rispetto del *budget* assegnato;
   - pienamente adeguato = capace, senza eccezioni, di garantire il rispetto del *budget* assegnato;

- più che adeguato = capace di conseguire risparmi sul *budget* assegnato senza incidere sulla qualità del Servizio.

3. Iniziativa, propositività e flessibilità:
   - inadeguato = si limita al ruolo di mero esecutore delle direttive ricevute, è refrattario ai cambiamenti anche in presenza di mutate esigenze degli Uffici o del Servizio;
   - appena adeguato = non si limita al ruolo di mero esecutore delle direttive ricevute ma le sue iniziative, generalmente, devono essere stimolate; in presenza di mutate esigenze degli Uffici o del Servizio si adopera per adeguarsi;
   - pienamente adeguato = non si limita al ruolo di mero esecutore delle direttive ricevute, assume iniziative in prima persona e, in presenza di mutate esigenze degli Uffici o del Servizio, si adopera nella ricerca di una migliore qualità del Servizio;
   - più che adeguato = non solo assume spesso iniziative in prima persona, ma è spesso di stimolo per i colleghi; ricerca, suggerisce e predispone gli strumenti attuativi dei programmi e progetti dell'Amministrazione, con piena disponibilità agli eventuali cambiamenti, offrendosi in prima persona di adoperarsi nella ricerca di una migliore qualità del Servizio.

4. Competenze tecniche:
   - inadeguato = le sue competenze non sono sufficienti al corretto esercizio del Servizio di cui è responsabile;
   - appena adeguato = le sue competenze sono, generalmente, sufficienti al corretto esercizio del Servizio di cui è responsabile, anche se talvolta ha necessità di conferma del proprio operato;
   - pienamente adeguato = le sue competenze sono sempre sufficienti al corretto esercizio del Servizio di cui è responsabile;
   - più che adeguato = le sue competenze sono senza dubbio sufficienti al corretto esercizio del Servizio di cui è responsabile ed è, altresì, in grado di sostenere e consigliare i colleghi.

5. Qualità e tempismo delle pratiche:
   - inadeguato = incapace di gestire i processi nei tempi previsti e/o di mantenere lo standard qualitativo minimo richiesto;
   - appena adeguato = capace, generalmente, di gestire i processi nei tempi previsti e di mantenere lo standard qualitativo minimo richiesto;
   - pienamente adeguato = capace di gestire i processi nei tempi previsti e di mantenere uno standard qualitativo talvolta superiore al minimo richiesto;
   - più che adeguato = capace, senza eccezioni, di gestire i processi nei tempi previsti e di mantenere stabile uno standard qualitativo ottimo.

6. Innovazione dei processi:
   - inadeguato = non è in grado di suggerire nuove modalità o metodologie, anche in presenza di evidenti carenze del Servizio o dei processi;
   - appena adeguato = se richiesto dagli amministratori o dal Segretario, si attiva per ricercare nuove modalità o metodologie di lavoro;
   - pienamente adeguato = qualora rilevi carenze del Servizio o dei processi, autyonomamente o anche su segnalazione dei colleghi, si attiva nella ricerca di nuove modalità o metodologie di lavoro;
   - più che adeguato = si attiva autonomamente nella ricerca di nuove modalità o metodologie, non solo in presenza di carenze, ma anche nella prospettiva di un

miglioramento.

7. Relazioni con gli utenti:
   - inadeguato = non è disponibile e il suo comportamento, talvolta, cagiona lamentele;
   - appena adeguato = è corretto e disponibile, nei limiti di quanto richiesto dal servizio;
   - pienamente adeguato = è cortese e disponibile e si attiva per soddisfare pienamente le legittime esigenze dell'utenza;
   - più che adeguato = è cortese e disponibile e si attiva per soddisfare pienamente le legittime esigenze dell'utenza, coinvolgendo, se necessario, i colleghi, il Segretario o gli amministratori.

8. Relazioni con i colleghi:
   - inadeguato = il suo rapporto con i colleghi è difficile e, talvolta, genera scontri; è scarsamente collaborativo;
   - appena adeguato = il suo rapporto con i colleghi è improntato a correttezza e, se necessario per il Servizio, si presta a collaborare;
   - pienamente adeguato = il suo rapporto con i colleghi è cordiale e improntato a spiccata collaboratività;
   - più che adeguato = il suo rapporto con i colleghi è cordiale e tendenzialmente improntato alla reciproca condivisione delle rispettive competenze ed esperienze.

9. Relazioni con gli amministratori:
   - inadeguato = il suo rapporto con gli amministratori è difficile e, talvolta, genera scontri; è scarsamente collaborativo;
   - appena adeguato = il suo rapporto con gli amministratori è improntato a correttezza e, se necessario per il Servizio, si presta a collaborare al perseguimento dei fini da questi delineati;
   - pienamente adeguato = il suo rapporto con gli amministratori è cordiale e improntato a spiccata collaboratività al perseguimento dei fini da questi delineati;
   - più che adeguato = il suo rapporto con gli amministratorii è cordiale e tendenzialmente improntato alla partecipazione convinta al perseguimento dei fini da questi delineati.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La **valutazione complessiva** è data dalla somma dei punteggi attribuiti: ad ogni valutazione corrisponde la **percentuale** che concorre, con la valutazione sui Progetti-obiettivo, alla determinazione della somma **concretamente erogabile** del compenso massimo astrattamente attribuibile, stabilito annualmente con deliberazione della Giunta comunale in una misura ricompresa, in base al CCNL, tra il 10% ed il 25% della relativa retribuzione di posizione:

da 0 a 8 punti la valutazione complessiva è insufficiente e corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari allo **0%**;

da 9 a 12 punti la valutazione complessiva è sufficiente e corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari al **20%**;

da 13 a 16 punti la valutazione complessiva è discreta e corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari al **60%**;

da 17 a 21 punti la valutazione complessiva è buona e corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari al **90%**;

da 22 a 27 punti la valutazione complessiva è ottima e corrisponde ad una percentuale del compenso massimo pari al **100%**.

La percentuale così individuata costituisce il valore α (alfa) nella scheda individuale di valutazione complessiva dei risultati.

Fase 2: Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati

Ogni obiettivo, previamente assegnato, caratterizzato dalla **oggettività dei risultati previsti,** dovrà essere valutato in base ad una relazione finale dalla quale sia possibile evincere il **grado di conseguimento** dei risultati stessi, espresso in percentuale (da 0 a 100%).

Qualora ad un Responsabile siano attribuiti più obiettivi, ciascuno di essi dovrà concorrere **in misura predeterminata** al grado di conseguimento di cui sopra, in modo che il totale sia, comunque, espresso in percentuale da 0 a 100%, secondo il seguente schema:

Progetti-obiettivo affidati a _____, Responsabile del Servizio			
Progetto	Valore percentuale del progetto (a)	Grado di conseguimento (b)	Ponderazione (a * b / 100)
Progetto 1:			
Progetto 2:			
Totale	100		β

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La **valutazione complessiva** è data dalla **percentuale di conseguimento ponderata degli obiettivi assegnati**, che concorre, con la valutazione sulla qualità del servizio, alla determinazione della somma **concretamente erogabile** al valutato del compenso massimo astrattamente attribuibile, stabilito annualmente con deliberazione della Giunta comunale in una misura compresa, in base al CCNL, tra il 10% ed il 25% della relativa retribuzione di posizione: tale percentuale costituisce il valore β (beta) nella scheda individuale di valutazione complessiva dei risultati.

Fase 3: Corresponsione dell'indennità di risultato

Per la determinazione dell'indennità di risultato, una volta individuate, come sopra esplicato, le percentuali α e β, si procede come segue:

Criteri di valutazione	α
Conseguimento obiettivi	β
Valutazione complessiva del Responsabile (in percentuale)	(α + β) / 2 = γ (gamma)

Il valore γ esprime la percentuale concretamente erogabile del compenso massimo astrattamente al Responsabile di Servizio, esempio:
indennità di posizione = € 7.000,00
percentuale massima deliberata = 20% = € 1.400
γ = 87,50%
indennità di risultato = € 1.400 x 87,50% = € 1.225,00

INDICATORI DI VALUTAZIONE SPECIFICI PER IL SEGRETARIO COMUNALE

(ai sensi dell'art. 42 del vigente CCNL e della Deliberazione C.d.A. AGES n. 389 del 24/09/2002)

La valutazione, espressa dal Sindaco, deve tenere conto:

1) dei seguenti criteri connessi con la specificità del ruolo:
   - collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa al Sindaco,
   - collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa alla Giunta,
   - collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa al Consiglio,
   - collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa alle Commissioni consiliari,
   - partecipazione alle sedute di Giunta e Consiglio,
   - coordinamento delle attività dell'Ente,
   - coinvolgimento dei Responsabili di Servizio,
   - incarichi aggiuntivi (Responsabilità di Servizio),
   - gestione delle risorse umane nell'ambito dei poteri di coordinamento;
2) degli eventuali obiettivi assegnati, in relazione alla qualifica di Responsabile di Servizio.

La valutazione viene espressa sulla base del metodo e dei criteri di valutazione approvati dalla Giunta comunale per i Responsabili di Servizio, con l'integrazione dei seguenti criteri di qualità, e, in relazione alla specificità del ruolo, con diversa ponderazione del rapporto qualità del servizio/obiettivi, che è stabilita nella misura 70%/30%:

Quarta area: <u>indicatori aggiuntivi per il Segretario comunale</u>

10. Coordinamento dei Responsabili di Servizio:
- inadeguato = incapace di coordinare l'attività degli Uffici e dei Servizi;
- appena adeguato = generalmente capace di coordinare l'attività degli Uffici e dei Servizi;
- pienamente adeguato = capace, senza eccezioni, di pianificare le attività comuni degli Uffici e dei Servizi;
- più che adeguato = capace di aumentare il livello di coordinamento e di comunicazione fra gli Uffici ed i Servizi.

11. Qualità dell'assistenza agli Amministratori:
- inadeguato = incapace di fornire adeguata assistenza e consulenza giuridico-amministrativa;
- appena adeguato = generalmente capace di fornire adeguata assistenza e consulenza giuridico-amministrativa;
- pienamente adeguato = capace, senza eccezioni, di fornire adeguata assistenza e consulenza giuridico-amministrativa;
- più che adeguato = capace, senza eccezioni, di fornire adeguata assistenza e consulenza giuridico-amministrativa e di suggerire percorsi gestionali produttivi.

12. Incarichi aggiuntivi:
- inadeguato = incapace di ottemperare agli incarichi aggiuntivi assegnati;
- appena adeguato = generalmente capace di ottemperare agli incarichi aggiuntivi assegnati;
- pienamente adeguato = capace di ottemperare con profitto agli incarichi aggiuntivi assegnati;
- più che adeguato = capace di ottemperare con profitto agli incarichi aggiuntivi assegnati, assumendo anche l'iniziativa nella ricerca della soluzione di problematiche gestionali.

I punteggi necessari al conseguimento dei livelli retributivi sono variati di conseguenza:
- fino a 11: insufficiente
- da 12 a 15: sufficiente
- da 16 a 19: discreto
- da 20 a 24: buono
- da 25: ottimo

COMUNE DI VESPOLATE
PROVINCIA DI NOVARA

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO
(d.G.C. n. 26 del 26/03/2008)

Anno	**2007**
Responsabile di Servizio	

	INDICATORE ex D.G.C. 26/2008, all. 1	Punteggio*
Indicatori di qualità della prestazione lavorativa	Prima area – n. 1	
	Prima area – n. 2	
	Prima area – n. 3	
	Seconda area – n. 4	
	Seconda area – n. 5	
	Seconda area – n. 6	
	Terza area – n. 7	
	Terza area – n. 8	
	Terza area – n. 9	
	PUNTEGGIO TOTALE	
	Percentuale α **	

* 0 = inadeguato, 1 = appena adeguato, 2 = pienamente adeguato, 3 = più che adeguato
** da 0 a 7 = 0, da 8 a 11 = 20, da 12 a 15 = 50, da 16 a 21= 90, da 22 a 27 = 100

Progetti specifici			
progetto	Valore percentuale (a)	Grado di conseguimento (b)	Ponderazione (a x b)/100
PUNTEGGIO TOTALE/Percentuale β			

Percentuale dell'indennità di risultato = (α + β) / 2	

note/commenti: _____

Vespolate, lì _____

dott. Francesco Lella (Presidente) _____

dott.ssa Francesca Giuntini (membro esperto) _____

dott. Gabrio Mambrini (membro esperto) _____

per presa d'atto, il Responsabile di Servizio _____