COMUNE DI MONTERONI D'ARBIA
Provincia di Siena

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Il giorno dieci ottobre 2013 presso la sede del Comune di Monteroni D'Arbia si sono riunite:

- La delegazione trattante di parte pubblica composta da:
  - Dott.ssa Cinzia Macchiarelli (Presidente)
  -
- La delegazione trattante di parte sindacale composta da:
  a) i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - Gagliardi Lucia (CISL)
  - Cappelli Duccio (CGIL)
  - Ceccarelli Michele (CGIL)
  - Corbo Gianni (CGIL)

  b) i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.:
  - Pontremoli Laura (CISL)
  - Iacoboni Marco (CGIL)

ed hanno raggiunto l'accordo sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo del Comune di Monteroni D'Arbia per il triennio 2013-2015, di seguito riportato:

Art.1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI viene sottoscritto ai fini dell'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti (C.C.D.I. 09/02/2006, integrato con il C.C.D.I. 07/03/2007 e C.D.I. 17/12/2007) ai sensi e per gli effetti dell'art.65 D.Lgs. 150/2009.

Art.2 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti dell'Ente, di qualifica non dirigenziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione

integrativa;

4. con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi;

Art.3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art.4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica, entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art.5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione;
2. La parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso con i lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare le prestazioni lavorative e le singole capacità professionali degli addetti;
3. allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
   a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
   b) ogni parte può richiedere un incontro, motivandolo con uno specifico ordine del giorno, da tenersi massimo entro quindici giorni, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
   c) per ogni seduta l'amministrazione garantirà la stesura di un verbale che dovrà essere reso pubblico e a disposizione di chiunque interessato;
   d) al fine di garantire e rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali verranno predisposti appositi spazi per affissione di documenti e verrà garantito l'uso della posta elettronica anche attraverso la creazione di una apposita casella di posta elettronica per la ricezione e l'invio di documenti di carattere sindacale;
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali.

Art.6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, disciplinante la premialità e nel presente accordo;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art.9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), salvo diverse disposizioni future;

c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;

d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

Art.7– Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabiliti e delle risorse decentrate variabili

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

2. Le suddette risorse sono distinte in:

   - "Risorse certe e stabili e continue" determinate ai sensi dell'art.31, comma 2, CCNL 22/01/2004, nella misura di cui all'allegato "1" e storicizzate anche per gli anni futuri, salvo eventuali incrementi per specifiche disposizioni;
   - "Risorse eventuali e variabili" determinate dall'Amministrazione di anno in anno secondo la disciplina dell'art.31, comma 3, CCNL 22/01/2004, ivi comprese le somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale quali L. Merloni, ICI e simili;

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 CCNL 22/01/2004, nonché della richiamata disciplina dell'art.17 del CCNL 01/04/1999 con i seguenti criteri ed ordini di priorità:

1. Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:

   - Corrispondere l'indennità di comparto;
   - Corrispondere le progressioni economiche orizzontali in godimento;
   - Corrispondere l'incremento dell'indennità al personale educativo di cui all'art.31, comma7, CCNL 14/9/2000 e art.6 CCNL 05/10/2001;
   - Compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della Categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
   - Compensare specifiche responsabilità del personale di cat. B, C o D, attribuite con atto formale (art.36, comma 2, CCNL 22/01/2004);
   - Corresponsione delle indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno ecc., indennità di reperibilità);
   - Compensare l'esercizio i attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);

2. Erogare compensi incentivanti:

   - Erogazione dei compensi incentivanti finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da utilizzare secondo la disciplina contenuta nell'art.11;
   - Erogazione di compensi incentivanti la produttività secondo la disciplina dell'art.37 CCNL 22/01/2004.

4. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo con destinazione prioritaria all'erogazione di compensi incentivanti.

Art.8 – Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato a effettivi incrementi di

produttività e di miglioramento dei servizi connessi al Piano della Performance.

2. Verranno remunerati gli obiettivi aventi le caratteristiche descritte nell'art. 7 e inseriti nei documenti di cui all'art. 5 del Sistema di Valutazione approvato dall'Ente, predisposti dai Responsabili delle strutture di massima dimensione.

   Le modalità di erogazione delle risorse legate alla produttività seguono il seguente criterio: per il 65% in base alla valutazione della performance organizzativa ed il restante 35% in base alla valutazione della performance individuale come indicato nello schema allegato al presente contratto.

3. I responsabili delle strutture di massima dimensione si impegneranno a promuovere il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente nei progetti di miglioramento dei sevizi.

4. Il soggetto che propone il progetto individua secondo criteri oggettivi i dipendenti coinvolti. I progetti verranno realizzati durante l'orario di lavoro. Potrà essere prevista in fase di approvazione del progetto l'eventuale assegnazione di risorse per lavoro straordinario, ind. di turni, ind. di reperibilità.

5. La liquidazione degli incentivi ai dipendenti interessati avviene di norma al termine del ciclo della Performance.

Art.9 – Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica

1. Le progressioni economiche vengono attribuite secondo i criteri definiti all'art.5 del CCNL 31/03/1999 e concordati nel contratto decentrato anno 2007 e anno 2008 ad eccezione del punto 2 del comma 1 sulle progressioni economiche del Contratto Decentrato del 2007 che viene così modificato: "Conseguimento della percentuale non inferiore al 60% nella valutazione del Responsabile di Area di appartenenza".

Art.10 – Compensi per particolari attività e responsabilità (fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità e criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività)

1. Le parti confermano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quelle nell'allegato B del DPR 347/83.

2. L'indennità di rischio, nella misura prevista dai vigenti CCNL, viene erogata ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente comma, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, quantificata in euro 30,00 mensili;

3. **Indennità di disagio**: conferma dell'individuazione delle condizioni di disagio previste nel precedente contratto integrativo, solo per personale a tempo indeterminato delle cat. B e C, quantificata in € 30,00 mensili.

4. **Indennità rischio videoterminale** la stessa non viene riconosciuta in base all'attuale normativa e le relative economie vengono destinate al finanziamento degli obiettivi della produttività;

5. **Indennità per maneggio valori**: verrà riconosciuta a seguito di specifico atto di nomina ad agente contabile;

6. **Compenso per specifiche responsabilità e posizioni di lavoro**:
La misura annua del compenso come previsto dall'art. 17, 2 comma, lettera f) del CCNL 1.4.99, varia da un minimo di euro 1.000,00 fino ad un massimo di Euro 2.500,00 in base alla responsabilità attribuita.
Viene concordato di prevedere due livelli per l'attribuzione delle indennità per le specifiche responsabilità:
   - In base all'articolazione organizzativa
   - In base all'individuazione di criteri per la complessità dei procedimenti.

Articolazione organizzativa

Verrà attribuita l'indennità per specifiche responsabilità nella misura di € 2.000,00 annui ai dipendenti preposti con incarico formale, alla responsabilità di uno dei seguenti uffici:

- Ufficio gare
- Ufficio Unico Entrate
- Ufficio Contratti
- Ufficio del Piano Strutturale
- Ufficio Relazioni con il pubblico
- Ufficio per il coordinamento delle Attività e dei Servizi scolastici

Verrà attribuita l'indennità per specifiche responsabilità nella misura di € 1.500,00 annui, ai dipendenti di cat. B e C ai quali con provvedimento motivato da parte del Responsabile del Servizio, verranno assegnate le funzioni di responsabile e di coordinamento di gruppi tecnici e di manutenzione.

Complessità dei Procedimenti

Verrà attribuita l'indennità per specifiche responsabilità nella misura di € 1.500,00 annui, ai dipendenti ai quali, tenendo conto della rilevanza delle funzioni esercitate, con provvedimento motivato da parte del Responsabile del Servizio, verranno assegnate le responsabilità relative ai procedimenti complessi, secondo i seguenti criteri/indici di complessità:

- Categoria B:
   1. Responsabilità di procedimenti amministrativi, afferenti a

materie disomogenee, implicanti funzioni complesse anche ripetitive, che comportano un rilievo esterno e con modesto livello di autonomia operativa;
2. Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti funzioni complesse anche ripetitive e relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi, con modesto livello di autonomia operativa;
3. Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con modesto livello di autonomia operativa;

Sono richiesti almeno due requisiti

- Categoria C:
  1. Attività di supporto nei confronti dei Responsabili per una corretta gestione, fornendo consulenze e pareri, non vincolanti in merito alla omogenea applicazione della normativa legislativa, regolamentare e contrattuale;
  2. Svolgere stabilmente attività di front-office ;
  3. Svolgere compiti di indagine o studio di natura non obbligatoria sulla base dei progetti;
  4. Rappresentanza giudiziale o stragiudiziale per l'ente.

  Sono richiesti almeno due requisiti

- Categoria D:
  1. Attività stabile di consulenza qualificata agli Organi e/o al Responsabile ai fini del controllo interno per la gestione;
  2. Redazione di Programmi di Previsione di Spesa e dei costi dei Servizi con reportistica di controllo;
  3. Gestire un budget di spesa o entrata (nel caso in cui, pur rimanendo il Responsabile di P.O. il vertice, venga assegnato un budget ad una unità organizzativa con autonomia di risultato);
  4. Coordinamento di gruppi di lavoro;

  Sono necessari almeno due requisiti.

Detti trattamenti accessori sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

7. **Compensi per le responsabilità di particolari categorie di lavoratori**: E' attribuito il compenso di € 300,00 annue al personale di categoria B, C o D a cui sono state conferite formalmente almeno una delle seguenti funzioni:
   - Ufficiale di Stato Civile e/o Anagrafe
   - Ufficiale Elettorale
   - Responsabile dei Tributi
   - Compiti di responsabilità quale archivista informatico
   - Compiti di responsabilità quale addetto all'U.R.P.
   - Funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori
   - Compiti di responsabilità per la Protezione Civile.

8. A ciascun dipendente non può essere corrisposta allo stesso titolo più di un compenso o indennità . In tal caso verrà corrisposta l'indennità di importo maggiore. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano differenti motivazioni.

Art.11 – Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge

1. **Fondo per il recupero dell'evasione fiscale (ICI)**: Il fondo annualmente assegnato sarà ripartito fra il Funzionario responsabile del tributo e il restante personale impegnato in attività di recupero dell'evasione fiscale, secondo l'individuazione disposta dal Funzionario Responsabile.

2. La ripartizione avverrà come da regolamento vigente.

3. **Incentivazione per la progettazione L.10/1994:**
   Le modalità di determinazione della quota per la progettazione di cui sopra sarà effettuata in base al regolamento vigente.

Art.12 – Riduzione orario di lavoro

1. Le parti, in considerazione della particolare condizione di disagio del personale dell'area di vigilanza derivante dall'articolazione dell'orario in turni, confermano per detto personale la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali così come previsto dall'art.22 CCNL 01/04/1999.

2. Si richiama l'applicazione della verifica di cui all'art.22 CCNL 01/04/1999 sull'istituto suddetto.

Art.13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre alle indennità di cui al precedente art.10 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art.14 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n.13 del CCNL 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art.7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi

necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimamente e fondante le diverse forme di salario accessorio. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

Art.15 – Formazione professionale

1. Ogni anno si svolgerà apposito incontro tra i soggetti sottoscrittori del presente accordo per la definizione del piano della formazione professionale. Nella definizione dei piani saranno ritenuti ancora rilevanti i principi contenuti nell'articolo 14 del contratto decentrato integrativo del 19/12/2000, con gli adeguamenti legati alla sopraggiunta normativa.

Art.16 – Norma transitoria

1. Il presente accordo decorre dal giorno successivo alla stipula, fatta salva diversa decorrenza prevista nell'articolato per singoli aspetti.
2. Per quanto non disciplinato nel presente accordo, o per le parti ove espressamente si rinvia ad una futura contrattazione, le parti si impegnano ad aprire specifiche contrattazioni.
3. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs. 27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.
4. Le parti di impegnano a creare un percorso di omogeneizzazione degli istituti contrattuali e dell'erogazione delle relative indennità con gli altri comuni aderenti al servizio associato del personale o che vi aderiranno in futuro, in tavolo congiunto di relazioni sindacali.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013 Costituzione e Destinazione
Stabili (come determinate per l'anno 2004, 2005, 2006 e incremento 2008)

CCNL 1.4.99	art. 14, comma 4 (3% di 37.368.550=£ 1.121.057)	€	578,98
	art. 15, comma 1 lett. a) (£. 115.104.391)	€	59.446,46
	lett. b) (£. 33.883.275)	€	17.499,25
	lett. g) (£. 22.637.335)	€	11.691,21
	lett. j) (£. 9.423.922)	€	4.867,05
CCNL 5.10.01 art. 4, comma 1		€	10.752,11
	comma 2 (Anz. Pers. Cessato: Giannini, Rossi, Palmieri, Giannetti, Piccinelli, Mucciarelli, Mannucci, Savelli, Borghi, Meiattini, Martellacci, Bichi, Mariotti)	€	12.858,37
CCNL 22.1.04 art. 32	comma 1 (1.897.064.000 x 0,62%)	€	6.074,46
	comma 2 (1.897.064.000 x 0,50%)	€	4.898,76
CCNL 9.5.06 art. 4 comma 1 (1.114.541,59 x 0.50%)		€	5.572,71
CCNL 11.4.08 art. 8, comma 2 (1.171.532,00 x 0,60%)		€	7.029,19
	Totale Risorse stabili	€	141.268,55

Variabili

CCNL 1.4.99 art. 15, comma 2	€ 11.091,25		
Comma 1 lett. k)	€ 2.698,42	€	13.789,67
Totale complessivo risorse decentrate 2013		**€**	**155.058,22**

*********&&&*********

Con il fondo delle risorse stabili: € 141.268,55

Si finanziano:

- Progressioni orizzontali (fondo per le progressioni orizzontali aggiornato con le variazioni - intervenute nel 2011 e nuovo CCNL = 53.288,60 detratti 1.101,62+2.082,21+1.117,48+1.151,81+895,7 per quota a c/ente per Benef. Contrat.)	€	46.939,78	
- Indennità di Comparto (quota a c/fondo)	€	19.302,48	
- Reinquadramento CCNL 31.3.99 (n. 1 Vigile Urbano)	€	73,86	
- Incremento Ind. Insegnanti	€	1.306,86	
	€	67.622,98	€ 67.622,98
Differenza risorse stabili			€ 73.645,57
+ Risorse variabili			€ 13.789,67
= F.do a disposizione per altri compensi e indennità			€ 87.435,24

Il quale è destinato a pagare:

Indennità disagio scuolabus	€	7.315,00
Indennità disagio Stato civile	€	1.242,93
Indennità di rischio	€	10.350,00
Indennità specif. Responsabilità	€	16.375,00
Indennità specif. Responsabilità (Uff.St.Civ. e Anagrafe, messo)	€	900,00
Turni e festivi	€	8.000,00
Indennità Reperibilità	€	6.410,00
Indennità maneggio valori	€	350,00
Compensi produttività recupero ICI	€	2.698,42

Compensi produttività: progetti e piani di lavoro	€ 33.793,89	€ 87.435,24

Letto approvato e sottoscritto.

Il Segretario Comunale
Cinzia MACCHIARELLI

Per le R.S.U.

Per la C.I.S.L.

Per la C.G.I.L.

ALLEGATO al Contratto collettivo decentrato integrativo 2013-2015
Compensi relativi alla Produttività

La distribuzione della produttività ai singoli dipendenti sarà posta in correlazione con le tipologie di performance individuate dal D.Lgs.150/2009 sempre a partire dagli obiettivi assegnati annualmente dal PEG, la produttività sarà pertanto differenziata in:
- Produttività per Performance organizzativa (Ente - Struttura di assegnazione)
- Produttività per Performance individuale.

sulla base di due presupposti principali, di cui uno oggettivo ed uno soggettivo. Il primo consiste nella realizzazione degli obiettivi di riferimento ed il secondo consiste nella valutazione individuale con esito positivo per l'anno di riferimento.

La ripartizione delle risorse destinate alla produttività disponibili nell'anno di riferimento per finanziare le tipologie di performance sarà effettuata nel seguente modo:
- performance organizzativa: 65% delle risorse destinate alla produttività
- performance individuale: 35% delle risorse destinate alla produttività.

Criteri di assegnazione

Le risorse destinate alla produttività per la performance organizzativa (65%) vengono distribuite tra le aree in base alla pesatura degli obiettivi ed al numero dei dipendenti addetti a ciascuna area.
Per ciascun progetto sarà redatta una scheda di valutazione dell'obiettivo (vedi scheda allegata) dalla quale risulterà il peso attribuito allo stesso.
A ciascuna area sarà attribuita una somma corrispondente all'applicazione delle seguenti formule:

a.) $A = B \times C$

b.) $D = \dfrac{A \times 100}{\sum A}$

c.) $E = \dfrac{F \times D}{100}$

Dove:

A = Punteggio complessivo attribuito all'area
B = Media dei Pesi attribuiti agli obiettivi dell'Area
C = N. dipendenti dell'area
D = Percentuale del fondo da assegnare all'Area
E = Ammontare fondo da assegnare all'Area
F = Somma disponibile (65% risorse destinate alla produttività)

Le risorse assegnate a ciascuna Area saranno distribuite tra i progetti in base al peso attribuito ed al numero dei dipendenti addetti.
A ciascun progetto sarà attribuita una somma corrispondente all'applicazione delle seguenti formule:

a.) $A = \frac{B \times 100}{\sum B}$

b.) $C = \frac{D \times A}{100}$

Dove:

A = Percentuale delle risorse da assegnare al progetto
B = Peso attribuito al progetto x il N. dei dipendenti addetti
C = Importo risorse assegnate al progetto
D = Risorse assegnate all'Area

A fronte dell'esito della valutazione a consuntivo degli obiettivi, come prevista dal regolamento per la valutazione della performance, saranno determinate le somme effettivamente distribuibili per ciascun progetto, determinate applicando la percentuale di raggiungimento del progetto all'importo inizialmente assegnato allo stesso.
Non saranno assegnate quote di produttività a fronte di un grado di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al 60%.
A ciascun dipendente addetto al progetto sarà attribuita una quota di produttività in base alla percentuale di partecipazione individuale risultante dalle schede di valutazione individuale.

Le risorse destinate alla produttività per la performance individuale (35%) vengono distribuite tra le aree in base al personale appartenente alle stesse.
A ciascuna area sarà attribuita una somma corrispondente all'applicazione delle seguenti formule:

a.) $A = \frac{B}{\sum C \times D}$

b.) $E = A \times D$

c.) $F = E \times G$

Dove:

A = Importo unitario medio del fondo
B = Somma disponibile (35% risorse destinate alla produttività)
C = N. dipendenti dell'Ente per ciascuna categoria
D = Parametro corrispondente ad ogni categoria
E = Importo unitario per categoria
F = Importo fondo per Area
G = N. dipendenti dell'Area

Il valore della Σ C x D viene determinato come dal seguente prospetto:

Categoria	Parametro 2	N. dipendenti 3	Fattori della sommatoria 2 x 3
A	100		
B1-B3	110		
B4-B7	120		
C	130		
D	140		
		Totale Valore sommatoria	

L'importo unitario teorico per ciascuna categoria risulta dal seguente prospetto:

Categoria	Parametro 2	Importo unitario medio fondo 3	Importo unitario per categoria 2 x 3
A	100		
B1-B3	110		
B4-B7	120		
C	130		
D	140		

L'importo da assegnare a ciascuna area risulta dal seguente prospetto:

Categoria	N. dipendenti 2	Importo unitario teorico per categoria 3	Importo fondo 2 x 3
A			
B1-B3			
B4-B7			
C			
D			
		Totale fondo assegnato all'Area	

A fronte dell'esito della valutazione individuale, come prevista dal regolamento per la valutazione della performance, sarà assegnata una quota di produttività individuale distinta sulla base di tre definite fasce di merito:

- per valutazioni con punteggio alto (90 – 100) una quota pari al 100% dell'importo unitario per categoria
- per valutazioni con punteggio medio alto (71 – 89) una quota pari al 90% dell'importo unitario per categoria
- per valutazioni con punteggio adeguato (60 – 70) una quota pari all'80% dell'importo unitario per categoria
- non saranno assegnate quote di produttività individuale a fronte di punteggio di valutazione individuale inferiore a 60

A ciascun dipendente dell'Area sarà attribuita una somma corrispondente all'applicazione delle seguenti formule:

a.) $A = \frac{B}{\sum C \times D}$

d.) E = A x D

e.) F = E x C

Dove:

A = Importo medio del compenso incentivante
B = Somma assegnata all'area
C = Quote percentuali spettanti a seguito valutazione ai dipendenti per ciascuna categoria/100
D = Parametro corrispondente ad ogni categoria
E = Importo unitario per categoria
F = Importo individuale del compenso incentivante da corrispondere

Il valore della $\sum$ C x D viene determinato come dal seguente prospetto:

Categoria	Parametro 2	Quote percentuali spettanti ai dipendenti 3	Fattori della sommatoria 2 x 3
A	100		
B1-B3	110		
B4-B7	120		
C	130		
D	140		
		Totale Valore Sommatoria	

L'importo unitario per ciascuna categoria risulta dal seguente prospetto:

Categoria	Parametro 2	Importo medio del compenso incentivante 3	Importo unitario per categoria 2 x 3
A	100		
B1-B3	110		
B3-B4	120		
C	130		
D	140		

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

	AREA/SERVIZIO	*inserire servizio/area*	
OBIETTIVO N.	.....	*Oggetto obiettivo*	*inserire oggetto obiettivo*

DESCRIZIONE

elencare breve descrizione dell'obiettivo

Per ogni singolo fattore indicare valore corrispondente alla valutazione attribuibile

Fattore	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	PUNTI
A Strategicità	Non costituisce prioritario obiettivo dell'Azienda				Costituisce elemento della gestione ordinaria, necessario per garantire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità				Contribuisce marginalmente a conseguire un obiettivo strategico dell'Azienda			Costituisce un obiettivo strategico per l'Amministrazione			E' di grande strategicità per l'Azienda			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
B Tipologia dell'obiettivo	**Completamento di funzione** (produttività) obiettivo di sussistenza del servizio oppure mera attuazione di disposizioni normative Miglioramenti che provvedano ad eliminare evidenziate anomalie, ritardi, sprechi di risorse, perdite di tempo attinenti alla **gestione ordinaria** e alle attività del settore, attuati con snellimento e semplificazione dei procedimenti e delle procedure, anche con impiego del sistema informatico.				**Miglioramento dell'efficienza** obiettivo di maggiore efficienza, collegato allo snellimento di procedure o alla riduzione di sprechi Miglioramenti attinenti alla **gestione delle risorse** umane, strumentali e finanziarie, in dotazione al settore, con obiettivi di razionalizzazione delle procedure, mobilità e flessibilità dell'organizzazione, impiego dei mezzi disponibili, riduzione della spesa, ecc.				**Miglioramento di efficacia,** consistente nella migliore risposta sia a richieste interne, sia a richieste esterne, anche mediante minori costi o maggiori entrate Miglioramento delle prestazioni dei servizi erogati da parte del settore/servizio, sia come **eliminazione** di evidenziati **disagi o disservizi** o come risposta a una domanda espressa interna all'organizzazione e/o di rilevanza esterna (proveniente dall'utenza).				**Miglioramento di efficacia** derivante da attuazioni di disposizioni normative da cui derivi l'impianto di nuovi metodi gestionali od organizzativi Miglioramento della produttività, dovuto al rapporto maggiori o qualitativamente superiori incombenze derivanti non dalla semplice entrata in vigore di una nuova disposizione, bensì dalla sua corretta attuazione, mantenendo le stesse risorse, con iniziativa autonoma di proposta di nuovi metodi gestionali collegati ed analisi delle necessità finalizzate al risultato di accrescimento dell'efficacia.				**Caratteristiche di innovazione** obiettivo di qualità che richiede innovazione e iniziativa o correlato all'incremento o al reperimento di fonti di entrata alternative Introduzione di nuove metodologie, nuove modalità di lavoro o soluzioni con caratteristiche di **innovazione** organizzativa, tecnologica, strumentale, programmatica ecc., che producano risultati misurabili espressi in miglioramenti sia di rilevanza esterna, verso il cittadino, sia interna, nei confronti delle attività amministrative dell'ente. .			

C Ulteriori Elementi di valutazione						
1 **Descrizione e precisione dell'obiettivo, della motivazione e dei risultati attesi**	**0**	**1**	**3**	**5**		
2 **Evidenziazione degli indicatori di risultato**	**0**	**2**	**5**	**10**		
3 **Pianificazione del progetto**	**0**	**1**	**3**	**5**		
4 **Evidenziazione di risparmi di gestione**	**0**	**2**	**5**	**10**		
TOTALE PESO	A+B+C1+C2+C3+C4					
D N.° addetti	Numero dei dipendenti addetti al progetto					