

**ACCORDO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (ART. 15 CCNL 1 APRILE 1999) PER L'ANNO 2011**

Le parti danno preliminarmente atto che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2011, è stato così definito, **per la parte stabile**, con Determinazione Dirigenziale n. 1227-in data 20.12.2011:

<b>Fondo unico consolidato</b>	€ 717.940,14
Rideterminazione fondo progressioni economiche (ex dichiarazione 14 CCNL del 22.01.2004 e seguenti)	€ 22.666,00
Riduzione ex DL 78/2010 (art. 9, C. 2-Bis) per cessazioni anno 2010: <b>1,578%</b>	-€ 11.686,76
percentuale dello 0,20% del monte salari 2001 (esclusa dirigenza) art. 32 comma 7 CCNL 22.01.2004	€ 11.859,08
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€ 740.778,46</b>

Le parti prendono altresì atto che il Fondo, per l'anno 2011, è integrato dalle seguenti **risorse variabili**:

<b>Risorse variabili</b>	
secondo comma art. 15 CCNL 1.04.1999 (1,2% monte salari '97 - <b>1,578%</b> )	€ 67.077,90
quinto comma art. 15 CCNL 1.04.1999	€ 126.550,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 193.627,90</b>

Risorse ex lett. k) – c. 1 art. 15 CCNL 1.04.99 (Art. 92 De Lise, Incentivo ICI, ecc...)	€ 80.400,00
Risorse ex lett. d) – c. 1 art. 15 CCNL 1.04.99 (matrimoni, avvocatura)	€ 18.400,00
<b>Totale risorse fondo</b>	<b>€ 1.033.206,36</b>

Per le risorse del fondo ex art. 31 c. 2 e 3 del CCNL 22.1.2004, come sopra determinate, si conviene la seguente destinazione:

<b>Oggetto Utilizzo</b>	<b>Importo</b>
fondo progressioni art 17 comma 2 lett b CCNL 1.4.99	€ 285.500,00
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.2004	€ 119.200,00
reinquadramento vigili da ex qf V a cat C1 e personale da ex qf I e II in cat. A1	€ 2.819,00
quota ex indennità art. 37 CCNL 6.7.95 attribuita a ex VIII q.f.	€ 1.550,00
fondo per le posizioni organizzative (art. 17 comma 2 lett. c)	€ 119.205,00
fondo alte professionalità art. 10 CCNL 22.01.2004	€ 11.859,08
indennità art 31 CCNL 14.9.2000 educatori asilo nido (su 10 mesi)	€ 22.000,00
Indennità educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01 (su 12 mesi)	€ 15.100,00
rischio art. 37 CCNL 14.9.2000	€ 7.000,00

*[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like Minerva, Paolo, and others.]*

maneggio valori art. 36 CCNL 14.9.2000	€ 2.000,00
indennità art. 36 CCNL 22.1.2004 - destinata ad incaricati ufficiali anagrafe, stato civile, protezione civile, messi comunali	€ 5.100,00
<b>Totale spese stabili</b>	<b>€ 591.333,08</b>
indennità di turno art. 22 CCNL 14.9.2000	€ 100.000,00
reperibilità art 23 e 24 CCNL 14.9.2000 5.10.2001	€ 54.500,00
maggiorazione oraria art. 24 c. 1 - 5 CCNL 14.9.2000	€ 11.000,00
<b>Totale spese variabili di carattere organizzativo</b>	<b>€ 165.500,00</b>
indennità specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f)	€ 25.000,00
produttività individuale e collettiva (art. 17 comma 2 lett. a)	€ 26.023,28
attività finanziate con risorse provenienti da applicazione art.15 c. 5.	€ 126.550,00
<b>Totale spese variabili</b>	<b>€ 177.573,28</b>
<b>Totale utilizzo fondo</b>	<b>€ 934.406,36</b>
lettera k) primo comma art. 15 CCNL 1.04.1999 (Art. 92 De Lise, Incentivo ICI, - ecc...)	€ 80.400,00
lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1.04.1999 (matrimoni, avvocatura...)	€ 18.400,00
<b>Totale</b>	<b>€ 1.033.206,36</b>

Con riferimento alle somme sopra indicate, le parti danno atto che per gli istituti aventi carattere ricorrente, gli importi indicati rappresentano il dato consolidato, sebbene ancora soggetto a consuntivazione finale ad eccezione di quelli di seguito descritti.

#### Indennità di rischio

Premesso che l'art. 37, comma 1 del CCNL 14.09.2000, prevede che "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale", a modifica di ogni precedente accordo sottoscritto in sede decentrata si individuano le seguenti prestazioni che possono essere ricomprese nella predetta definizione:

- fattorini per l'utilizzo dell'autovettura
- personale addetto alle cucine
- personale addetto al centro stampa
- personale esecutore dell'area tecnica

L'indennità di rischio è erogata per il periodo di effettiva esposizione al rischio; non viene quindi erogata nei giorni in cui il dipendente non è presente in servizio per ferie, permessi, malattie o altre cause.

#### Indennità particolari posizioni – ex art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999

L'indennità di particolare responsabilità, prevista dall'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità nell'ambito dell'organizzazione, da parte del personale inquadrato nelle categorie "B", "C" e "D".

L'attribuzione dell'indennità è subordinata alla formale attribuzione dell'incarico, con provvedimento dirigenziale. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico.

La misura dell'indennità è riconosciuta sulla base dei criteri di seguito elencati:

- svolgimento di un'attività avente una specificità ed una rilevanza oggettive nell'ambito dell'Area/Servizio, deducibile dalla problematicità e dalla peculiarità della materia trattata o dalla complessità organizzativa dell'ufficio;
- svolgimento di attività con elevato grado di autonomia, con ciò intendendosi il caso in cui siano state delegate funzioni od assegnati specifici incarichi, anche di sostituzione dell'incaricato di Posizione Organizzativa, tali da far sorgere in capo al beneficiario un livello di responsabilità maggiore rispetto a quello delle altre figure di categoria D;
- coordinamento di gruppo di lavoro permanente a persone non incaricate di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

La ripartizione tra i Dirigenti del budget destinato annualmente al presente istituto, avviene in sede di Comitato di Direzione di cui all'art. 19 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

La misura dell'indennità attribuita al singolo incaricato avviene per fasce dal un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 2.500.

La collocazione del dipendente nelle singole fasce avviene in base alle caratteristiche dell'incarico attribuito, nel rispetto dei criteri sopra evidenziati; a tal fine ogni posizione sarà "pesata" sulla base dei seguenti parametri:

- responsabilità di ufficio e coordinamento di risorse umane
- svolgimento di attività con elevato grado di autonomia
- complessità delle competenze tecniche di base per l'espletamento della funzione
- incarichi e deleghe particolari

Ad ogni parametro verrà attribuito un valore di Alto (5 punti), Medio (3 punti), Basso (1 punto); per ogni posizione potrà essere valorizzato anche solo 1 parametro.

Il punteggio totalizzato dalla singola posizione determinerà l'attribuzione della misura dell'indennità in ragione dell'inserimento nelle seguenti fasce:

da punti 16 a punti 20 € 2.500,00

da punti 13 a punti 15 € 1.200,00

da punti 10 a punti 12 € 700,00

da punti 7 a punti 9 € 500,00

da punti 5 a punti 6 € 350,00

Per il personale con rapporto di lavoro part-time, la misura dell'indennità è rapportata alla percentuale del rapporto di lavoro.

I suddetti criteri entrano in vigore l'1 gennaio 2012.

Per l'anno 2011 la ripartizione del budget destinato al presente istituto avviene in sede di Comitato di Direzione, prescindendo dal numero di dipendenti dell'Area inquadrati nella categoria D; l'attribuzione dell'indennità e la sua misura, pur in assenza di provvedimenti formali di incarico avverrà nel rispetto dei principi definiti per l'anno 2012.

Altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale (art. 15 c. 2 lett. K, CCNL 1.4.1999)

Per quanto concerne le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 15 c. 2 lett. K si fa riferimento ai seguenti documenti regolamentari:

- Regolamento per la determinazione dell'incentivo relativo all'esercizio della professione di avvocato ai sensi dell'art. 27 CCNL 14.9.2000 approvato con DG 116 del 20.6.2006 e successive modifiche.
- Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili approvato con DCC n. 127 del 17.12.1998 e da ultimo modificato con DCC 23 del 29.3.2007 ove è previsto l'istituzione del fondo per i compensi incentivanti ai sensi art. 59 c. 1 lett. p) dlgs 446/97 e sue modalità di assegnazione.
- Regolamento comunale per la ripartizione del fondo costituito per la redazione dei progetti ed atti di pianificazione ai sensi dell'art. 92 D.lgs. 163/2006), approvato con DGC n. 168 del 13.12.2011.
- DG n. 126 del 20.5.2004 rettificata con DG n. 147 del 26.7.2006 di approvazione del progetto finalizzato per l'istruttoria delle pratiche connesse al rilascio delle concessioni in sanatoria ai sensi art. 32 c. 40 L. 326/2003.

Ai suddetti compensi si aggiungono, se ed in quanto erogati:

- i compensi ISTAT per le rilevazioni effettuate dal personale dell'ufficio ISTAT del Comune di Nichelino;
- contributo agli operatori d'anagrafe previsto dal DM 28.04.2008 a favore dei comuni per l'attuazione della direttiva 2004/38/CE (iscrizione anagrafica cittadini UE)
- contributo della Regione Piemonte per la gestione delle funzioni attribuite dalla l.r. 28/2007, in tema di istruzione scolastica.

#### Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Oggetto della presente ipotesi di accordo, è l'applicazione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, alla luce del nuovo Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in data 28 giugno 2011 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162;

A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascun incaricato di Posizione Organizzativa sarà effettuata sulla base del Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28 giugno 2011 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162.

Al termine di ogni anno il dirigente effettua la valutazione qualitativa degli incaricati di posizione organizzativa dell'Area di propria competenza, con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, effettuato dall'O.I.V. e alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (art. 1 Sistema di Valutazione).

Il sistema prevede (art. 12 Sistema di Valutazione) per la valutazione finale cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99%.	Oltre 95

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%. Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%. L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%. L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%. L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per l'anno 2011 e sino a modifica del presente accordo, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa (pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura dei processi/obiettivi assegnati a ciascun incaricato; conseguentemente ogni processo/obiettivo avrà una valorizzazione in termini economici, sulla scorta della pesatura dello stesso e in rapporto al budget individuale di incaricato di posizione (25% posizione).

Ai fini dell'erogazione delle retribuzione di risultato si procederà per le seguenti fasi successive:

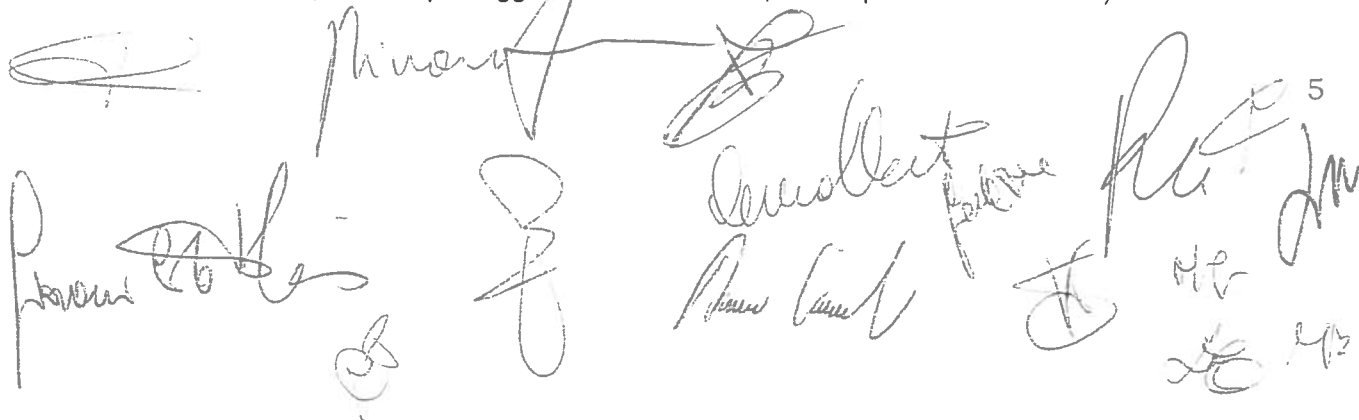
a) al termine della valutazione qualitativa da parte dell'O.I.V., ogni processo/obiettivo evidenzierà un grado di raggiungimento che sarà espresso in termini percentuali; in ragione di tale percentuale, il budget di ciascun processo/obiettivo sarà confermato (grado di raggiungimento 100%) o ridotto sino ad annullarsi per percentuali di raggiungimento inferiori al 70%; al termine della suddetta operazione, si effettua la somma dei singoli budget di processo/obiettivo eventualmente rideterminati: quella è la misura del nuovo budget di ciascun incaricato;

b) la media delle percentuali di raggiungimento dei singoli processi/obiettivi, dà il valore del grado di raggiungimento degli obiettivi da riportarsi nella scheda di valutazione;

c) effettuata da parte del dirigente la valutazione dei comportamenti organizzativi, il dato percentuale viene riportato sulla schema di valutazione e mediato con il punteggio ottenuto sul grado di raggiungimento degli obiettivi; il risultato determina la collocazione nei 5 ambiti sopra descritti;

d) la liquidazione della retribuzione di risultato (nell'importo rideterminato ai sensi della precedente lettera a) ), avviene in modo direttamente proporzionale al punteggio raggiunto come indicato alla precedente lettera c), ad eccezione di chi sia collocato in ambito E), che non percepirà l'indennità di risultato; viceversa chi sia collocato in ambito A, percepirà il 100% della retribuzione di risultato.

e) le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 80%, nel limite contrattualmente previsto del 25% della retribuzione di posizione. Tale ripartizione avverrà assegnando, per ogni punto percentuale che supera il predetto limite, un importo (valore punto) calcolato suddividendo le economie per la somma di tali punteggi. (Esempio: economie: € 900,00; P.O. 1, valutazione 77%; P.O. 2 valutazione 87%; P.O. 3, valutazione 92%; somma punteggi oltre limite 85%: 9; valore punto:  $900/9 = 100$ .)

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. P.', followed by a large, stylized signature that looks like 'P. P.', then a signature that looks like 'P. P.', and finally a signature that looks like 'P. P.' with a small '5' written next to it. There are also various other initials and marks scattered around these signatures.

Fondo produttività collettiva ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 e risorse ex Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999

La disciplina contenuta nel presente articolo, valida per il solo anno 2011, costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate, di cui al Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in data 28 giugno 2011 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162.

Le risorse destinate ad incentivare le performance organizzative ed individuali, rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 CCNL 1-4-99, ammontano ad euro € 130.000,00, (di cui € 26.023,23 finanziate con il comma 2 dell'articolo 15 ed € 103.976,72 con il comma 5 dell'articolo 15) e sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt 5 comma 2 e 7 del D.Lgs. 150/2009.

Del suddetto importo, una quota parte pari ad € 2.400,00 è assegnata dall'Amministrazione all'obiettivo Progetto Organizzativo Sistema Toyota applicato all'Ufficio Edilizia, ritenuto dall'Amministrazione particolarmente strategico; tale importo, suddiviso in base alla percentuale di tempo dedicato e alla tipologia di rapporto del personale coinvolto, è aggiuntivo all'importo assegnato al medesimo personale in relazione all'inclusione negli obiettivi di processo, come sotto definito.

Le risorse destinate con le modalità di seguito indicate, ad obiettivi finanziati con i commi 2 e 5 dell'art.15 CCNL 1.04.999, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi/processi. Eventuali avanzi legati al mancato raggiungimento degli obiettivi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.

Le risorse destinate alle performance organizzativa ed individuale sono attribuite a ciascun processo/obiettivo, in funzione della percentuale del tempo lavoro dei dipendenti partecipanti al medesimo (esclusa la dirigenza e P.O.), assumendo quale importo individuale quello risultante dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate (€ 127.600) ed il numero dei dipendenti; per l'obiettivo Progetto Organizzativo Sistema Toyota il budget assegnato, come già detto, ammonta ad euro 2.400,00.

Per il calcolo del budget di processo/obiettivo si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni in corso d'anno superiori a mesi 3 e per il tempo parziale. Ad esempio:

5 dipendenti tempo pieno dal 1.01 al 31.12:	5
1 dipendente tempo pieno assunto il 1.07: $1 \times 0,5$	0,50
1 dipendente tempo pieno cessato il 31.03: $1 \times 0,25$	0,25
1 dipendente tempo pieno in aspettativa per 6 mesi: $1 \times 0,50$	0,50
2 dipendenti p.t. 18 ore dal 1.01 al 31.12: $2 \times 0,5$	1,00
	-----
	Totale 7,25

La percentuale del tempo dedicato è definita dal dirigente di riferimento e attestata dallo stesso a conclusione del ciclo delle performance annuale.

Atteso che la prevista modalità di attribuzione del budget, nel caso di percentuale di tempo dedicato molto ridotta, determina una modalità di calcolo e liquidazione del premio individuale molto complessa, con un risultato in termini economici che non la giustifica, non saranno prese in

considerazione percentuali di partecipazioni individuali inferiori al 15% e la corrispondente quota sarà sommata al processo (o in parti uguali, ai processi) dove il dipendente è coinvolto per una percentuale di tempo maggiore.

A consuntivo, l'O.I.V., verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, confermando o rideterminando il budget del singolo processo/obiettivo da attribuire ai dipendenti; conseguentemente viene confermato o rideterminato il budget individuale (es. se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è del 90%, il budget individuale dei dipendenti è ridotto del 10%).

All'esito della valutazione espressa dal Dirigente di riferimento si procede alla liquidazione del premio, in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

La scheda di valutazione, con il peso attribuito ai comportamenti, è stata portata a conoscenza di ogni dipendente.

Le risorse destinate alle performance organizzative ed individuali saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione.

La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 80% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/obiettivo. Tale ripartizione avverrà assegnando, per ogni punto percentuale che supera il predetto limite, un importo (valore punto) calcolato suddividendo le economie per la somma di tali punteggi.

(Esempio: economie: € 900,00; Dip. 1, valutazione 77%; Dip. 2 valutazione 87%; Dip. 3, valutazione 92%; somma punteggi oltre limite 85%: 9; valore punto:  $900/9 = 100$ .)

Le parti si danno reciprocamente atto che sarà richiesto all'O.I.V., in applicazione di quanto indicato all'art. 22 - Revisione della metodologia - del Sistema Integrato di Valutazione Permanente, un approfondimento della metodologia di valutazione del personale, al fine di una sua eventuale modifica in ragione delle criticità che potranno essere evidenziate. Le parti si danno pertanto reciprocamente atto che l'applicazione a regime della metodologia di valutazione attualmente adottata, avverrà solo dopo il suddetto approfondimento, che ci si impegna a concludere, in collaborazione con l'O.I.V., in tempi molto ristretti. Si dà pertanto atto che tale metodologia, ancorché in via transitoria, viene applicata nell'anno 2011 e che:

- saranno utilizzate le nuove schede di valutazione, che per meri fini di conoscibilità si allegano al presente accordo, unitamente alla scheda di lettura comparativa con quelle utilizzate in base alla precedente metodologia, dove si rileva una sostanziale identità dei criteri di valutazione dei comportamenti;
- la valutazione minima individuale per accedere all'erogazione della produttività è pari al 70% del punteggio massimo attribuibile;

Infine le parti concordano nel richiedere all'O.I.V. che, fermo restando il principio indicato dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 in merito alla differenziazione nelle valutazioni da parte della dirigenza, non sia applicato il criterio interpretativo illustrato all'art. 21 del Sistema di valutazione e sia dato atto infine che, a prescindere dal confronto con l'O.I.V., le valutazioni finali sui collaboratori rimangono di esclusiva responsabilità e competenza della dirigenza.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large signature and a stamp that reads "IDGGI" and "Dec 2012". In the center, there is a large signature. On the right, there are several smaller signatures and stamps, including one that reads "HR" and another that reads "2012".

Ulteriori utilizzi risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999:

Attività integrative personale asilo nido - art. 31 CCNL 14.9.2000

Per il progetto di apertura servizio estivo per l'anno scolastico 2010/2011, per una settimana lavorativa, è destinata la somma complessiva massima di € 6.550,00, per l'erogazione dell'incentivo nelle seguenti misure, già previste nei precedenti accordi:

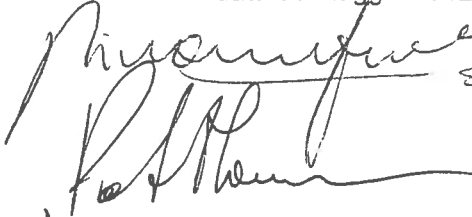

- € 40,00 per ogni educatore impegnato al giorno
- € 29,00 per ogni esecutore impegnato al giorno

E' confermata l'applicazione dell'istituto al personale a tempo indeterminato addetto al servizio.

Attività di educazione stradale nelle scuole da parte del corpo della Polizia Municipale

Per l'attuazione del progetto è destinata la somma di € 15.500,00 così come indicato nella deliberazione della giunta comunale n. 43 del 22.03.2011 che lo ha approvato (al netto degli oneri riflessi).

Sottoscritto in data 30 maggio 2012

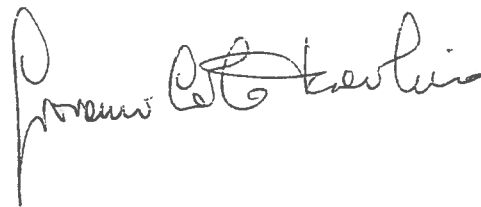
  


Leonardo Miele

Helena

Silvia Brandolini

Luca Danovaro



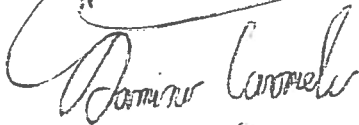
Ilaria V.

Victoria Gualdo









TPCG il Distretto