

UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA

C.F. e P.IVA 02098160514

Via San Giuseppe, 32 – 52037 – Sansepolcro (AR)

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 25/11/2013 Contratto del _____
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Componente: Dott. Ing. Lamberto Bubbolini – Segretario Generale e Dirigente dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL (e RSU dell'Ente) Firmatarie della preintesa: CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL (e RSU dell'Ente) Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<ol style="list-style-type: none">1. Presa d'atto della determinazione dell'ammontare e della composizione del Fondo risorse decentrate anno 2013, oggetto della Deliberazione di Giunta n° 116 del 12/11/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 D.Lgs. 18/08/2000, n° 267.2. Presa d'atto dell'ammontare delle risorse stabili ex art. 31, comma 2 CCNL 22/01/2004 e dell'ammontare delle risorse variabili ed eventuali ex art. 31, comma 3 CCNL 22/01/2004.3. Presa d'atto del residuo del Fondo risorse decentrate: risorse stabili e risorse variabili ed eventuali.4. Destinazione delle due tipologie di risorse residue e loro utilizzo:<ul style="list-style-type: none">- finanziamento relativo all'anno 2013 dell'Indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, sulla base dei criteri sanciti dall'art. 11 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 19/10/2005 (residuo risorse stabili);- erogazione dei premi di produttività anno 2013 al personale dell'Ente, sulla base dei criteri stabiliti dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui successivo p.to 6 (residuo risorse stabili);- finanziamento delle attività relative al Servizio Annuale di Pronta Reperibilità H24 per compiti di Antincendio Boschivo in qualità di Direttore Responsabile Operazioni e per compiti di Protezione Civile svolte per conto della Regione Toscana (servizi c/terzi: cfr. art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, e, più precisamente, art. 43, comma 3, primo periodo, Legge 27/12/1997, n° 449 – residuo risorse variabili);5. Presa d'atto del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con Deliberazione di Giunta n° 107 del 29/10/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 D.Lgs. 18/08/2000, n° 267.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
		<p>Rilevi effettuati dall'Organo di controllo interno: nessuno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n° 150/2009 è stato approvato con Deliberazione di Giunta n° 107 del 29/10/2013.</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n° 150/2009 è stato approvato con Deliberazione di Giunta n° 111 del 12/11/2013.</p>
		<p>Si ricorda che il nuovo Ente "Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana" è operativo soltanto dal 01/02/2012, essendo lo stesso subentrato alla soppressa "Comunità Montana Valtiberina": l'avvio e la messa a punto della nuova struttura burocratica, essendo peraltro avvenuto in un quadro di progressiva riduzione di personale, fa sì che la struttura stessa, in alcuni residui casi, si trovi necessariamente tuttora impegnata in un'attività di <i>start up</i> del nuovo Ente. Il sito istituzionale dell'Unione è infatti tuttora in fase di ristrutturazione, e ciò anche ai fini della concreta messa a punto dell'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione merito": l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n° 150/2009 è pertanto in fase di perfezionamento.</p>
<p>Nel nuovo Ente "Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana", la gestione del ciclo della performance è di fatto realmente cominciata nell'anno 2013. La Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n° 150/2009, che l'O.I.V. deve validare ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), sarà elaborata entro la scadenza del 30/06/2014.</p>		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – Ammontare e composizione del Fondo risorse decentrate anno 2013 e risorse stabili

1. Si dà atto che, per l'anno 2013, il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22/01/2004, così come rideterminato nella sua composizione quali-quantitativa dalla Giunta dell'Ente con propria Deliberazione n° 116 del

12/11/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267, ammonta ad un importo totale pari ad € 171.053,67.

2. Come disposto dalla summenzionata Deliberazione, e come analiticamente evidenziato nel prospetto elaborato dall'Ufficio Personale allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A"), l'importo di cui sopra risulta essere così suddiviso:

Totale risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 22/01/2004	€	147.671,59
Di cui, risorse ex art. 32, comma 7 CCNL 22/01/2004 non disponibili in quanto vincolate al finanziamento delle Alte Professionalità non istituite dall'Ente	- €	<u>1.588,82</u>
Totale risorse stabili disponibili	€	146.082,77
Totale risorse variabili di cui all'art. 32, comma 3 CCNL 22/01/2004 (art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999 al netto degli oneri riflessi)	€	23.382,08

Art. 2 – Risorse variabili ed eventuali

1. Ai sensi del comma 2 dell'art. 1 del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si dà pertanto atto che le risorse variabili totali del Fondo disciplinate dall'art. 32, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 sono costituite unicamente dalle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'01/04/1999, e, più precisamente dalle somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, comma 3, primo periodo, della Legge 27/12/1997, n° 449.

2. Nello specifico, le parti prendono atto che tali risorse derivano da finanziamenti esterni, provenienti dalla Regione Toscana, specificamente destinati alla remunerazione accessoria correlata alle mansioni aggiuntive richieste al personale incaricato di svolgere, per conto della Regione stessa, le attività di Servizio Annuale di Pronta Reperibilità H24 per compiti di Antincendio Boschivo in qualità di Direttore Responsabile Operazioni e per compiti di Protezione Civile;

3. In merito alle risorse variabili di cui sopra, si precisa inoltre quanto segue:

a) ai sensi della Deliberazione n° 2/2013 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, trattasi di risorse "vincolate etero-finanziate ovvero non incidenti sugli equilibri di bilancio degli Enti Locali";

b) ai sensi paragrafo n° 3 della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS-IGOP n° 12 del 15/04/2011, trattasi altresì di risorse destinate alla remunerazione di "incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime di "conto terzi", in quanto commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione a fronte di specifiche prestazioni implicanti maggior impegno e responsabilità".

4. Le parti prendono inoltre atto che, da quanto illustrato al precedente comma 3 del presente articolo, deriva che:

a) sulla base di quanto sancito dalla citata Deliberazione n° 2/2013 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti e dal richiamato paragrafo n° 3 della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS-IGOP n° 12 del 15/04/2011, le summenzionate risorse variabili sono escluse dal regime vincolistico e dal limite introdotto dall'art. 9, comma 2-bis del Decreto Legge 31/05/2010, n° 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n° 122, che stabilisce che "a decorrere dall'01/01/2011 e sino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30/03/2001, n° 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";

b) le risorse di cui sopra, essendo per loro natura di carattere variabile ed eventuale, potranno essere riconfermate negli anni successivi al 2013 soltanto:

- in presenza e per l'ammontare di ulteriori trasferimenti regionali;
- in presenza e per gli importi di eventuali economie;
- qualora gli incarichi aggiuntivi ai quali esse sono specificamente destinate vengano effettivamente riconfermati e svolti da personale dell'Ente;

c) eventuali economie rivenienti dall'utilizzo delle risorse acquisite per i trasferimenti regionali di che trattasi, essendo dette risorse specificamente vincolate alla remunerazione accessoria correlata alle mansioni aggiuntive svolte per conto della Regione Toscana, non potranno in alcun modo rifluire ai "fondi unici per un uso indistinto e generalizzato"(Cfr. Deliberazione n° 2/2013 Sezione Autonomie Corte Conti, cit.);

d) tali eventuali economie potranno invece essere riportate tra le risorse variabili ed eventuali del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo agli anni successivi al 2013 per il finanziamento delle stesse mansioni aggiuntive cui sono specificamente vincolate e per le quali sono state trasferite all'Ente.

Art. 3 – Residuo fondo: risorse stabili e risorse variabili

1. Si prende atto che, come analiticamente evidenziato nel richiamato prospetto elaborato dall'Ufficio Personale allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale, il residuo al 31/12/2013 delle risorse stabili ed il residuo al 30/11/2013 delle risorse variabili vincolate allo svolgimento di incarichi per conto della Regione Toscana, entrambi afferenti al Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, possono essere ragionevolmente così stimati:

Totale risorse stabili (art. 31, co. 2 CCNL 22/01/04)	€	147.671,59
A detrarre: risorse non disponibili (<u>vincolate alle Alte Professionalità</u>)	€	1.588,82
		146.082,77
Risorse stabili disponibili ad inizio anno	€	146.082,77
A detrarre: impieghi per spese accessorie fisse e continuative 1/1/13 – 31/12/13		
• Progressione economica orizzontale	€	61.872,85
• Indennità di comparto a carico del Fondo	€	13.865,33
• Indennità di direzione struttura dipendenti ex 8 [^] Qualifica Funzionale	€	774,72
		774,72
<u>Residuo risorse stabili Fondo al 31/12/2013</u>	€	<u>69.569,87</u>
Totale risorse variabili (art. 31, co. 3 CCNL 22/01/04): <u>a destinazione vincolata</u>	€	23.382,08
A detrarre: impieghi per spese accessorie variabili ed eventuali 1/1/13 – 30/11/13		
• Retribuzioni accessorie erogate sino al 30/11/13 per incarichi c/ R. Toscana	€	13.543,28
		13.543,28
<u>Residuo risorse variabili Fondo (per incarichi c/ R. Toscana) al 30/11/2013</u>	€	<u>9.838,80</u>

Art. 4 – Destinazione delle risorse del Fondo e loro utilizzo

1. L'importo residuo alla data del 30/11/2013 delle risorse variabili derivanti dai trasferimenti vincolati erogati dalla Regione Toscana per le attività relative al Servizio Annuale di Pronta Reperibilità H24 per compiti di Antincendio Boschivo in qualità di Direttore Responsabile Operazioni e per compiti di Protezione Civile, pari ad € 9.838,80, nel mese di Dicembre 2013, e per quanto riguarda eventuali economie, anche nei periodi successivi, dovrà necessariamente essere esclusivamente destinato al finanziamento delle stesse mansioni aggiuntive cui dette risorse sono specificamente vincolate e per le quali sono state trasferite all'Ente dalla Regione Toscana, senza alcuna possibilità di storno delle stesse al fine di alimentare fondi unici ad uso indistinto e generalizzato.

2. L'importo relativo al residuo alla data del 31/12/2013 delle risorse stabili, stimato in € 69.569,87, sarà utilizzato:

a) per il finanziamento relativo all'anno 2013 dell'Indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000,* sulla base dei criteri sanciti dall'art. 11 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 19/10/2005.**

b) per l'erogazione dei premi di produttività anno 2013 al personale dell'Ente, che avverrà sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al successivo art. 5 del presente CCDI.

* Art. 36 CCNL 14/09/2000: "1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'01/04/1999".

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1".

** Art. 11 CCDI 19/10/2005: "L'attribuzione dell'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 CCNL 14/09/2000, viene confermata nella disciplina del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del 17/07/2003. L'erogazione del compenso avverrà nell'anno successivo a quello di riferimento, a seguito di presentazione del relativo rendiconto".***

*** Disciplina riguardante l'Indennità di maneggio valori di cui al CCDI 17/07/2003: "L'Indennità di maneggio valori, come disciplinata dall'art. 36 Code Contrattuali 14/09/2000, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio valori di cassa, escludendo quindi i giorni di ferie, malattia, i permessi ecc.

Si conferma l'attribuzione di tale indennità al Responsabile dell'Ufficio economato, al dipendente del Settore 02 incaricato della riscossione dei diritti catastali, e al dipendente dell'Ufficio Demanio addetto alla riscossione delle concessioni demaniali e dei proventi derivanti dalla vendita del legname.

Viene confermata l'indennità giornaliera del 2001, fissata in € 0,70 per un maneggio valori annuale da € 2.580,00 a € 25.823,00 e in € 1,00 per un maneggio valori superiore a € 25.823,00".

Art. 5 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le parti prendono atto che il modello che verrà utilizzato per la valutazione della performance nell'anno 2013 è costituito dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dalla Giunta dell'Ente con propria Deliberazione n° 107 del 29/10/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267.

2. Ai sensi del precedente comma 1, le parti approvano pertanto il sistema di cui sopra nella sua interezza e globalità, ivi incluse:

a) la metodologia adottata ai fini della valutazione della performance di cui all'Allegato "B", che diviene quindi parte integrante e sostanziale del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

b) le conseguenti schede di valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente al conseguimento dei risultati di cui all'Allegato "C", che diviene dunque anch'esso parte integrante e sostanziale del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Dichiarazione congiunta n° 1

Le parti ritengono di dover precisare e sottolineare che trattasi della prima applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui all'art. 5 del presente CCDI.

Pertanto, esse si danno reciprocamente atto che detto sistema potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni, perfezionamenti e migliori e più puntuali messe a punto negli anni successivi al 2013, tenendo conto del rispetto delle relazioni sindacali.

Allegato "A" all'ipotesi di CCDI del 25/11/2013

FONDO RISORSE DECENTRATE DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA ANNO 2013

1 - RISORSE STABILI – SPESE ACCESSORIE FISSE E CONTINUATIVE

Fonti di Finanziamento	
Art. 14, comma 4 - Riduzione 3% lavoro straordinario	€ 313,44
Art. 15, comma 1, lett. a) - Fondi ex art. 31 CCNL 06/07/1995	€ 57.867,45
Art. 15, comma 1, lett. b) - Risorse aggiuntive anno 1998	€ 8.877,38
Art. 15, comma 1, lett. c) - Risparmi di gestione anno 1998	€ 7.761,68
	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. g) - Risorse del LED	€ 7.535,28
Art. 15, comma 1, lett. h) - Indennità ex 8^ qualifiche	€ 6.972,17
Art. 15, comma 1, lett. i) - Risp. Rid. Dirigenti - Solo Regioni	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. j) - 0,52% monte salari 1997	€ 3.603,84
Art. 15, comma 1, lett. l) - Somme acquisite per trasf. pers. enti comp.	€ 0,00
Art. 15, comma 5 - Incrementi correlati ad aumenti di organico CCNL del 05/10/2001	€ 0,00
Art. 4, comma 1 - 1,1% monte salari 1999	€ 8.180,60
Art. 4, comma 2 - RIA ed Assegni ad personam CCNL del 22/01/2004	€ 20.731,15
Art. 32, comma 1 - 0,62% monte salari 2001	€ 4.925,35
Art. 32, comma 2 - 0,50% monte salari 2001	€ 3.972,06
Art. 32, comma 7 (coll. comma 2) - Vincolato al finanz. Alte Profess. CCNL del 09/05/2006	€ 1.588,82
Art. 4, comma 1 - 0,50% monte salari 2003 CCNL del 11/04/2008	€ 4.290,40
Art. 8, comma 2 - 0,60% monte salari 2005	€ 5.191,82
Totale risorse stabili	€ 141.811,44
Incremento per quota aum. progr. ec. carico Bilancio CCNL 05/10/2001	€ 2.014,35
Incremento per quota aum. progr. ec. carico Bilancio CCNL 22/01/2004	€ 2.954,38
Incremento per quota aum. progr. ec. carico Bilancio CCNL 09/05/2006	€ 1.397,37
Incremento per quota aum. progr. ec. carico Bilancio CCNL 11/04/2008	€ 2.012,79
Incremento per quota aum. progr. ec. carico Bilancio CCNL 31/07/2009	€ 1.287,00
Totale risorse stabili incrementate per aumento progr.	€ 151.477,33
Riduzione risorse fisse anno 2013 stabilita da Amministrazione Ente	-€ 3.805,74
	€ 147.671,59
Risorse specificamente vincolate alle Alte Profess.	€ 1.588,82
Totale netto risorse stabili	€ 146.082,77

Impieghi per spese accessorie fisse e continuative previste

Progressione economica orizzontale	€	61.872,85
Indennità di comparto fondo	€	13.865,33
Retribuzione di posizione Pos. Organizzative	€	0,00
Retribuzione di risultato Pos. Organizzative	€	0,00
Indennità direzione struttura	€	774,72

Totale spese accessorie fisse previste € **76.512,90**

A disp. per spese accessorie fisse (previsione) € **69.569,87**

2 - RISORSE VARIABILI ED EVENTUALI - SPESE ACCESSORIE EVENTUALI

Fonti di finanziamento	
CCNL del 01/04/1999:	
Art. 15, comma 1, lett. d) - Art. 43 L. 449/97 - Incarichi aggiuntivi c/terzi - Da verificare ogni anno	€ 23.382,08
Art. 15, comma 1, lett. e) - Economie da tempo parziale - Da verificare ogni anno	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) - Ris. da spec. norme legisl. - Da verificare ogni anno	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. m) - Risp. annuali eff. straord. - Da verificare ogni anno	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. n) - Risorse aggiuntive Camere di Commercio - Non applicabile	€ 0,00
Art. 15, commi 2 e 4 - 1,2% monte salari 1997 - Da verificare ogni anno	€ 0,00
Art. 15, comma 5 - Miglior. serv. senza incr. organico - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL 14/09/2000	
Art. 54 - Quota parte rimborsi spese messi notificatori - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 05/10/2001	
Art. 4, commi 3 e 4 - Recupero ICI e incentivi Uffici finanziari - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 22/01/2004	
Art. 32, comma 6 - 0,50% Monte salari 2001 per "Altri Enti" - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 09/05/2006	
Art. 4, comma 2 (Max incr. applicabile: 0,20% m. sal. 2003) - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 09/05/2006	
Art. 7 - Compenso specifiche responsabilità - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 11/04/2008	
Art. 8, comma 3 (Max incr. applicabile: 0,90% m. sal. 2005) - Da verificare ogni anno	€ 0,00
CCNL del 31/07/2009	
Art. 4, comma 1 e 2 (Max incr. applicabile: 1,5% m. sal. 2007) - Da verificare ogni anno	€ 0,00
Totale risorse variabili ed eventuali	
	€ 23.382,08

Impieghi per spese accessorie variabili ed eventuali previste			
Totale fondo risorse decentrate		€	171.053,67
A detrarre: risorse stabili		€	147.671,59
A disposizione per spese variabili a specifica destinazione		€	23.382,08
Riscontro con Bilancio Previsione 2013:			
Capitolo 1630		€	120.184,26
Capitolo 1634		€	27.487,33
		Risorse stabili €	147.671,59
Capitolo 1481	Importo lordo iniziale 2013	Oneri Riflessi	
	31.495,68	-8.113,60	€
Totale fondo risorse decentrate		€	171.053,67
Dettaglio spese accessorie a specifica destinazione sino al 30/11/2013:			
Risorse variabili ed eventuali a specifica destinazione disponibili ad inizio anno		€	23.382,08
Retribuzioni accessorie a specifica destinazione erogate fino al 30/11/2013		€	-13.543,28
Risorse a specifica destinazione ancora a disposizione al 30/11/2013		€	9.838,80

Allegato "B" all'ipotesi di CCDI del 25/11/2013

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Pianificazione Strategica e Programmazione Operativa

1.1 Piano triennale della Performance – Relazione Previsionale e Programmatica

La Relazione Previsionale e Programmatica di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 è uno strumento di pianificazione triennale, di carattere generale attraverso il quale il Consiglio svolge la sua funzione di indirizzo strategico.

Nella Relazione Previsionale e Programmatica si definiscono le scelte, i programmi e i progetti.

Tale documento fornisce gli indirizzi che la Giunta deve seguire in sede di programmazione gestionale, cioè di definizione degli obiettivi di Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Considerate tali caratteristiche, la Relazione previsionale e Programmatica ha per l'Ente la valenza di Piano Triennale della Performance.

1.2 Piano annuale della Performance – Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi

Il PEG/PDO di cui all'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio Pluriennale e Bilancio Preventivo Annuale) un efficace strumento di budgeting, in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150, il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG/PDO.

Il Bilancio Annuale e Pluriennale, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, i Piani di Attività e il Peg, la Relazione sullo stato di attuazione dei programmi adottata all'atto della verifica degli equilibri di bilancio e la Relazione al Conto Consuntivo contengono gli elementi per definire le restanti fasi del ciclo di programmazione della performance dell'Ente.

Il monitoraggio si esercita attraverso processi di verifica intermedia.

1.2.1 Obiettivi

Gli obiettivi sono definiti e assegnati ai dirigenti con valore di risultato atteso e corredati da indicatori, oltre che essere collegati in modo sistematico alle risorse finanziarie e umane attribuite.

Sugli obiettivi i dirigenti relazionano in merito al livello di realizzazione entro il termine fissato per l'assestamento generale di bilancio.

L'analisi di tali dinamiche condurrà alla valutazione degli stessi e alla rendicontazione dei risultati.

1.2.2 Caratteristiche e informazioni essenziali degli obiettivi

Gli obiettivi individuati devono rispettare le caratteristiche individuate dal D.Lgs. 150/2009.

1.2.3 Valutazione del Peso degli obiettivi

Gli obiettivi devono essere valutati in ragione della complessità rispetto ai seguenti fattori di valutazione:

- Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione
- Grado di complessità tecnico-organizzativa
- Rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario
- Innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità

Il punteggio può variare da 1 a 3 (punteggio 1 riferito a valutazioni di minor complessità, punteggio 3 riferito a valutazioni di massima complessità).

Lo schema che segue riepiloga la graduazione dei fattori di complessità:

PESO OBIETTIVI			
(fattori di valutazione e loro rilievo da 1 a 3)			
	1	2	3
Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione	Obiettivo non collegato alle linee di mandato e al programma del Presidente con occasionali rapporti di routine con il livello politico dell'Amministrazione	Obiettivo indirettamente collegato alle linee di mandato, agli atti di programmazione ed al programma del Presidente, che necessita di saltuari rapporti con il livello politico dell'Amministrazione	Obiettivo di grande rilevanza e direttamente collegabile alle linee di mandato ed al programma del Presidente, che necessita di frequenti rapporti con il livello politico dell'Amministrazione e dell'adozione di strutturati strumenti di verifica politica dello stato di avanzamento
Grado di complessità (tecnica e organizzativa)	Obiettivo che coinvolge un limitato numero di dipendenti e con un impatto organizzativo prevalente nella struttura proponente, per la cui realizzazione occorre una competenza normativa o professionale. Integrazione e interdipendenze con altri settori riferibili alle attività ordinarie ed a procedure consuetudinarie.	Obiettivo che coinvolge dipendenti e strutture interne ad un'area funzionale, per la cui realizzazione necessita di una discreta competenza normativa o professionale e una discreta elaborazione di informazioni. Fabbisogno di integrazione e interdipendenza prevalentemente interno all'area funzionale di appartenenza. Adeguata presenza di fasi, eventi e documenti programmati a rilevanza interna e necessari a documentare la progressiva realizzazione dell'obiettivo.	Obiettivo che coinvolge un elevato numero di dipendenti e di strutture con un impatto trasversale su tutto l'ente, per la cui realizzazione necessita di un'elevata competenza normativa o professionale su un ampio spettro di materie e del recupero ed elaborazione continua di informazioni complesse. Obiettivo riferito ad attività da esperti con elevata necessità di coordinamento, integrazione e numerose interdipendenze con altri settori. Presenza di fasi, eventi e provvedimenti a rilevanza esterna che comportano un'alta responsabilità.
Rilevanza sotto l'aspetto economico	Obiettivo con scarsa gestione economica finanziaria, e livello basso entrate e uscite	Obiettivo con presenza di gestione economica finanziaria (parziale presenza dei fattori sopra esposti), livello significativo entrate e uscite, presenza di indicatori di efficienza che prevedono performance con miglioramento incrementale rispetto a periodi precedenti	Obiettivo con presenza di complessa gestione economica finanziaria relativa a conoscenze normative, relazioni con interlocutori esterni, relazioni con interlocutori istituzionali e discrezionalità tecnica nella gestione delle risorse. Livello elevato entrate e uscite, presenza di indicatori di efficienza altamente sfidanti che prevedono performance con scostamenti significativi rispetto a periodi precedenti
Innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità	Obiettivo che prevede il mantenimento di attività consolidate con presenza di livelli di attività che diano conto di un miglioramento	Obiettivo riguardante la crescita e lo sviluppo di attività per il quale si ipotizzano livelli di miglioramento incrementale rispetto ai trend storici	Obiettivo che prevede una costante innovazione delle procedure e delle attività precedentemente svolte, o l'inserimento di attività innovative, presenza di livelli di efficienza, efficacia e qualità altamente sfidanti che prevedono performance con scostamenti significativi rispetto a periodi precedenti.

La Giunta dell'Ente, individua gli obiettivi strategici ed operativi che costituiscono contenuto integrante del Piano Dettagliato degli Obiettivi/PEG, assegnandoli ai dirigenti e approva il sistema degli indicatori per la misurazione e la valutazione del livello prestazionale e della qualità dei servizi pubblici dalla stessa erogati, su proposta dell'OIV.

La valutazione del peso degli obiettivi avviene secondo la procedura che segue:

1. pesatura e inserimento del valore dei singoli obiettivi nel PEG/PDO o in altri atti integrativi da parte della Giunta, che si riserva la possibilità di chiedere una proposta in merito all'OIV;
2. comunicazione all'OIV della pesatura e del valore dei singoli obiettivi.

2. Verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi

Il livello di realizzazione degli obiettivi viene accertato dall'OIV a seguito dell'analisi delle relazioni dirigenziali di cui al paragrafo 1.2.1 ed a conclusione di appositi incontri.

Concluse le attività di valutazione, l'OIV trasmette al Presidente e alla Giunta apposita relazione illustrativa.

3. Misurazione e valutazione delle performance

La valutazione e misurazione della performance di tutti i dirigenti e dei dipendenti dell'Ente viene riferita alla:

- performance **organizzativa**: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- performance **individuale**: competenza professionale e competenza organizzativa;
- performance **a livello di ente**: livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente, espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative.

La performance organizzativa ed a livello di ente viene misurata e valutata dai dirigenti come descritto in sede di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente paragrafo 2.

La performance individuale viene misurata e valutata, con riferimento ai fattori attinenti alla qualità del contributo apportato dai singoli.

Le valutazioni vengono articolate entro i valori sotto raggruppati:

	Dirigente e Responsabili P.O.	Dipendenti
Performance a livello di ente	10	10
Performance organizzativa	60	30
Performance individuale	30	60
TOTALE	100	100

Il risultato delle attività di misurazione e valutazione della performance è riepilogato nelle schede allegate predisposte partitamente per:

- Dirigenti
- Responsabili P.O.
- Dipendenti

Le schede di cui trattasi vengono compilate come segue:

	Performance Organizzativa	Performance Individuale	Performance a livello Ente
Dirigenti/Responsabili P.O.	OIV	OIV	OIV
Dipendenti	Dirigenti	Dirigenti	Dirigenti

Per quanto riguarda la partecipazione dei dipendenti al conseguimento dei risultati, il dirigente attesterà nella scheda l'effettività dell'apporto fornito, con ciò consentendo la possibilità di riconoscimento delle relative quote di incentivazione.

Il punteggio assegnato ad ogni dipendente sulla base della scheda individuale di valutazione potrà variare da 0 a 100. Per quanto riguarda l'attribuzione della produttività, si procederà applicando la seguente metodologia:

1. il totale del fondo disponibile per la produttività verrà suddiviso per il prodotto tra il numero dei dipendenti per il massimo punteggio ottenibile (100), ottenendo così il valore in termini monetari di ciascun punto conseguito;
2. il prodotto del punteggio ottenuto in sede di valutazione per il valore monetario unitario di ciascun punto permetterà di attribuire al dipendente un primo ammontare della produttività spettante;
3. la differenza tra il totale del fondo disponibile e la somma di tutti gli importi così assegnati a tutti i dipendenti permetterà di quantificare l'importo totale dei resti (vale a dire della quota del fondo disponibile non ancora attribuita);
4. al fine di evitare una distribuzione scarsamente selettiva della produttività, tali resti saranno ripartiti tra tutti i dipendenti che abbiano ottenuto un punteggio uguale o maggiore di 70, proporzionalmente al punteggio individuale conseguito.

4. Processo di valutazione

Secondo le articolazioni riportate al paragrafo precedente, dipendenti e dirigenti dell'ente possono essere premiati, attivando gli appositi istituti contrattuali, in base alla misurazione degli esiti delle performance individuali ed organizzative, al raggiungimento delle finalità dell'attività amministrativa, al soddisfacimento di bisogni della collettività, al miglioramento degli standard delle prestazioni.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione, che implica per il personale dipendente l'impossibilità di acquisire incentivi per i risultati raggiunti, comporta per i dirigenti, unitamente al caso dell'inosservanza delle direttive, le conseguenze previste dall'ordinamento, tra cui la possibilità di revoca dello stesso incarico, previa contestazione ed eventuale contraddittorio.

Al dirigente/responsabile di Area nei cui confronti venga accertata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, verrà decurtata la retribuzione di risultato. Analoghe decurtazioni verranno effettuate altresì in caso di violazione delle prescrizioni imposte al dirigente dall'ordinamento vigente, in particolare qualora lo stesso non mostrasse la dovuta capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

I dirigenti/responsabili di P.O., come prescritto dal vigente ordinamento, sono responsabili della vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate, sull'efficienza della relativa struttura e relativamente all'attribuzione dei trattamenti economici al personale.

Ai dirigenti titolari di risorse di PEG/PDO viene richiesto di rendere noti al proprio personale, gli obiettivi assegnati, e quindi di coinvolgerlo pienamente sulla necessità del loro raggiungimento.

I dirigenti dovranno esplicitare direttamente e con puntualità le caratteristiche delle prestazioni che vengono richieste individualmente al fine di conseguire risultati in termini di miglioramento del servizio e di realizzazione dei piani dell'Amministrazione, richiamandosi ai fattori comportamentali individuati nelle apposite schede, che costituiranno quindi il metro per la valutazione dei comportamenti organizzativi e dei livelli di prestazione.

In sede di assegnazione degli obiettivi, dunque, dovrà essere definita la correlazione tra gli obiettivi ed i dipendenti coinvolti nel loro conseguimento. Ogni dipendente parteciperà pertanto alla realizzazione di almeno un obiettivo.

In parallelo al monitoraggio che viene effettuato periodicamente dall'OIV sul livello di raggiungimento degli obiettivi, anche i dirigenti provvedono a forme continue di monitoraggio sull'andamento dei servizi e sullo svolgimento delle prestazioni del personale assegnato, con continue verifiche, da effettuarsi con i dipendenti stessi, sulle modalità di svolgimento delle loro prestazioni.

Alla conclusione di tale processo, che avrà svolgimento di durata annuale coerentemente con i tempi della programmazione, ed effettuata l'istruttoria sul conseguimento dei risultati da parte dell'OIV, dovranno essere compilate, nell'ordine, le schede per la valutazione dei dirigenti/responsabili di P.O., secondo le modalità prima descritte, in seguito le schede individuali riguardanti tutto il personale.

I dirigenti, tramite un processo 'a cascata' sulla base delle valutazioni sulle performance organizzative ed a livello di ente, compileranno le schede concernente i dipendenti ad essi assegnati, certificando in merito al loro concreto ed effettivo apporto dato al conseguimento dei risultati.

I dirigenti sono chiamati altresì a svolgere una funzione di omogeneizzazione delle valutazioni, allineando i criteri utilizzati.

Dell'intero processo di valutazione dovrà esser data pubblicizzazione, così per quanto riguarda i miglioramenti raggiunti nei servizi e gli indicatori di produttività conseguiti.

5. Modalità di valutazione della performance dei dirigenti

Il risultato dell'attività di misurazione e valutazione è riepilogato nella scheda allegata. La valutazione è effettuata dall'OIV sulle performance dirigenziali.

Sulla base del punteggio complessivo di valutazione, la distribuzione degli incentivi avviene in base alle seguenti fasce:

Punteggio complessivo	% di attribuzione del compenso
da 85 a 100	100
da 75 a 84	90
da 65 a 74	70
al di sotto di 65	0

Se gli incentivi non rientrano nella fascia massima, è possibile distribuire la parte restante in misura proporzionale rispetto al singolo punteggio conseguito (e quindi non in base alla fascia di appartenenza).

6. Modalità di valutazione della performance dei dipendenti

Il risultato dell'attività di misurazione e valutazione è riepilogato nelle schede allegate.

Nella valutazione delle performance dei dipendenti non è possibile stabilire un collegamento oggettivo e diretto con il punteggio conseguito dal dirigente di riferimento. Quest'ultimo costituisce solo indicazione generica di riferimento per la valutazione a cascata del personale dipendente.

L'OIV valuta la coerenza fra punteggio conseguito dal dirigente di riferimento e schede di valutazione dei dipendenti del Settore di pertinenza.

7. Procedure di conciliazione

In caso sorgano contrasti in ordine all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, le controversie vengono portate all'attenzione della Commissione di Conciliazione che si pronuncia in merito, a seguito di audizione delle parti in causa.

La Commissione di Conciliazione è composta dall'OIV, dal Presidente o Assessore al Personale e da un dirigente non coinvolto nella controversia.

Allegato "C" all'ipotesi di CCDI del 25/11/2013

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI
 DIPENDENTE _____ P.O. SETTORE _____ PERIODO DI RIFERIMENTO _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Peso attribuito	Valutazione (min=0; Max= peso attribuito)
PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo. Valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa. Valutazione del raggiungimento di adeguati standard qualitativi della prestazione e nell'erogazione di servizi pubblici		10	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Rilevanza delle attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza. Capacità di sostenere ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti con approccio positivo alla situazione con spirito di iniziativa		60	
OBIETTIVI ASSEGNATI			
N° 1			
N° 2			
N° 3			
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
ESPERIENZA	PREPARAZIONE Grado di padronanza delle conoscenze giuridiche e/o tecniche, incluso l'utilizzo delle tecnologie messe a disposizione del servizio per lo svolgimento delle mansioni affidate. Cura dell'aggiornamento professionale sotto forma di autoapprendimento, nonché valorizzazione delle opportunità formative offerte.	2	
	COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni affidate con la perizia necessaria ed i tempi congrui.	3	
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI	COMPRESIONE ESIGENZE UTENTI Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze dell'utenza e del servizio. Mantiene un atteggiamento gentile e disponibile, utilizza appropriate forme di comunicazione, improntate a chiarezza e cortesia.	3	
	CAPACITA' DI COLLABORAZIONE Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione; capacità di integrazione con gli altri: flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi, scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.	3	
	SVILUPPO E CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA Trasmette le competenze possedute ai colleghi anche di altre funzioni al fine di favorire lo scambio professionale e in reciproco arricchimento di conoscenza. Offre spontaneamente il proprio supporto e aiuto ai colleghi.	1	
ADATTAMENTO OPERATIVO	PARTECIPAZIONE ALLE FINALITA' ENTE/DIREZIONE Dimostra senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi con le finalità dell'ente e del servizio.	5	
	FLESSIBILITA' Dimostra disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e disponibilità a svolgere, in caso di bisogno attività normalmente non richieste della posizione	2	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA	CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare i collaboratori, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.	5	
	ACCURATEZZA Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato. Propone idee nell'ottica	2	

	dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi/benefici e per migliorare il servizio.		
	TEMPESTIVITA' Rispetta le regole dell'organizzazione. Rispetta gli impegni assunti. Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	1	
	CAPACITA' DI FRONTEGGIARE IMPREVISTI Capacità di rispettare i tempi di lavoro assegnati, fronteggiando eventuali situazioni impreviste, con adeguata valutazione delle conseguenze.	3	

TOTALE 100

L' OIV _____

2. SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI
DIPENDENTE _____ CAT. D SETTORE _____ PERIODO DI RIFERIMENTO _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Peso attribuito	Valutazione (min=0; Max= peso attribuito)
PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo. Valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa. Valutazione del raggiungimento di adeguati standard qualitativi della prestazione e nell'erogazione di servizi pubblici		10	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Rilevanza delle attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza. Capacità di sostenere ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti con approccio positivo alla situazione con spirito di iniziativa		30	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
ESPERIENZA	PREPARAZIONE Grado di padronanza delle conoscenze giuridiche e/o tecniche, incluso l'utilizzo delle tecnologie messe a disposizione del servizio per lo svolgimento delle mansioni affidate. Cura dell'aggiornamento professionale sotto forma di autoapprendimento, nonché valorizzazione delle opportunità formative offerte.	3	
	COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni affidate con la perizia necessaria ed i tempi congrui.	4	
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI	COMPRESIONE ESIGENZE UTENTI Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze dell'utenza e del servizio. Mantiene un atteggiamento gentile e disponibile, utilizza appropriate forme di comunicazione, improntate a chiarezza e cortesia.	7	
	CAPACITA' DI COLLABORAZIONE Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione; capacità di integrazione con gli altri: flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi, scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, in un ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.	6	
	SVILUPPO E CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA Trasmette le competenze possedute ai colleghi anche di altre funzioni al fine di favorire lo scambio professionale e in reciproco arricchimento di conoscenza. Offre spontaneamente il proprio supporto e aiuto ai colleghi.	5	
ADATTAMENTO OPERATIVO	PARTECIPAZIONE ALLE FINALITA' ENTE/DIREZIONE Dimostra senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi con le finalità dell'ente e del servizio.	8	
	FLESSIBILITA' Dimostra disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e disponibilità a svolgere, in caso di bisogno attività normalmente non richieste della posizione.	6	
CAPACITA' ORGANIZZATIVE	CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare i collaboratori, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di	7	

	lavoro imprevisto.		
	ACCURATEZZA Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato. Propone idee nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi/benefici e per migliorare il servizio.	5	
	TEMPESTIVITA' Rispetta le regole dell'organizzazione. Rispetta gli impegni assunti. Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	3	
	CAPACITA' DI FRONTEGGIARE IMPREVISTI Capacità di rispettare i tempi di lavoro assegnati, fronteggiando eventuali situazioni impreviste, con adeguata valutazione delle conseguenze.	6	

TOTALE 100

Il Dirigente _____

3. SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI
DIPENDENTE _____ CAT. C SETTORE _____ PERIODO DI RIFERIMENTO _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Peso attribuito	Valutazione (min=0; Max= peso attribuito)
PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo. Valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa. Valutazione del raggiungimento di adeguati standard qualitativi della prestazione e nell'erogazione di servizi pubblici.		10	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Rilevanza delle attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza. Capacità di sostenere ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti con approccio positivo alla situazione con spirito di iniziativa.		30	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
ESPERIENZA	PREPARAZIONE Grado di padronanza delle conoscenze giuridiche e/o tecniche, incluso l'utilizzo delle tecnologie messe a disposizione del servizio per lo svolgimento delle mansioni affidate. Cura dell'aggiornamento professionale sotto forma di autoapprendimento, nonché valorizzazione delle opportunità formative offerte.	4	
	COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni affidate con la perizia necessaria ed i tempi congrui.	4	
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI	COMPRESIONE ESIGENZE UTENTI Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze dell'utenza e del servizio. Mantiene un atteggiamento gentile e disponibile, utilizza appropriate forme di comunicazione, improntate a chiarezza e cortesia.	7	
	CAPACITA' DI COLLABORAZIONE Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione; capacità di integrazione con gli altri: flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi, scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.	6	
	SVILUPPO E CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA Trasmette le competenze possedute ai colleghi anche di altre funzioni al fine di favorire lo scambio professionale e in reciproco arricchimento di conoscenza. Offre spontaneamente il proprio supporto e aiuto ai colleghi.	4	
ADATTAMENTO OPERATIVO	PARTECIPAZIONE ALLE FINALITA' ENTE/DIREZIONE Dimostra senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi con le finalità dell'ente e del servizio.	6	
	FLESSIBILITA' Dimostra disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e disponibilità a svolgere, in caso di bisogno attività normalmente non richieste	9	

	della posizione.		
CAPACITA' ORGANIZZATIVA	AUTONOMIA OPERATIVA E' in grado di lavorare con adeguato grado di autonomia operativa, mantenendo i necessari collegamenti con gli altri uffici e gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.	5	
	ACCURATEZZA Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato. Propone idee nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi/benefici e per migliorare il servizio.	5	
	TEMPESTIVITA' Rispetta le regole dell'organizzazione. Rispetta gli impegni assunti. Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	3	
	CAPACITA' DI FRONTEGGIARE IMPREVISTI Capacità di rispettare i tempi di lavoro assegnati, fronteggiando eventuali situazioni impreviste, anche per la sostituzione di altri colleghi, con adeguata valutazione delle conseguenze.	7	

TOTALE 100

Il Dirigente _____

4. SCHEDE DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI
DIPENDENTE _____ CAT. B SETTORE _____ PERIODO DI RIFERIMENTO _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Peso attribuito	Valutazione (min=0; Max= peso attribuito)
PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE Raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo. Valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi strategici cui il soggetto partecipa. Valutazione del raggiungimento di adeguati standard qualitativi della prestazione e nell'erogazione di servizi pubblici		10	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Rilevanza delle attività che il soggetto deve svolgere perché siano raggiunti i target della struttura organizzativa di appartenenza. Capacità di sostenere ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti con approccio positivo alla situazione con spirito di iniziativa		30	
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
ESPERIENZA	PREPARAZIONE Grado di padronanza delle conoscenze giuridiche e/o tecniche, incluso l'utilizzo delle tecnologie messe a disposizione del servizio per lo svolgimento delle mansioni affidate.	3	
	COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni affidate con la perizia necessaria ed i tempi congrui.	8	
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI	COMPRESIONE ESIGENZE UTENTI Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze dell'utenza e del servizio. Mantiene un atteggiamento gentile e disponibile, utilizza appropriate forme di comunicazione, improntate a chiarezza e cortesia.	6	
	CAPACITA' DI COLLABORAZIONE Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione; capacità di integrazione con gli altri: flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi, scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, in un ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.	7	
	SVILUPPO E CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA Trasmette le competenze possedute ai colleghi anche di altre funzioni al fine di favorire lo scambio professionale e in reciproco arricchimento di conoscenza. Offre spontaneamente il proprio supporto e aiuto ai colleghi.	5	
A D A T	PARTECIPAZIONE ALLE FINALITA' ENTE/DIREZIONE Dimostra senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi	4	

	con le finalità dell'ente e del servizio.		
	FLESSIBILITA' Dimostra disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo e disponibilità a svolgere, in caso di bisogno attività normalmente non richieste della posizione.	8	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA	AUTONOMIA OPERATIVA E' in grado di lavorare con adeguato grado di autonomia operativa, mantenendo i necessari collegamenti con gli altri uffici e gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.	3	
	ACCURATEZZA Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato. Propone idee nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi/benefici e per migliorare il servizio.	5	
	TEMPESTIVITA' Rispetta le regole dell'organizzazione. Rispetta gli impegni assunti. Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	5	
	CAPACITA' DI FRONTEGGIARE IMPREVISTI Capacità di rispettare i tempi di lavoro assegnati, fronteggiando eventuali situazioni impreviste, con adeguata valutazione delle conseguenze.	6	

TOTALE 100

Il Dirigente _____

N.B.: segue in allegato separato la scheda di valutazione della performance dei Dirigenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	69.426,37
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità maneggio valori	143,50
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	69.569,87

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione delle norme del CCDI del 28/12/2010 in contrasto con quanto previsto dal d.lgs. 150/2009.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali:

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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La base di partenza del Fondo, per quel che concerne le risorse aventi carattere di stabilità e certezza (al netto degli incrementi relativi alle risorse stesse analiticamente riportati nella seguente sezione I sulla base dei rispettivi riferimenti contrattuali), cui si aggiungono le risorse di carattere variabile ed eventuale attuali che, per loro stessa natura, non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi, è quantificata come segue:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	100.798,40
Risorse variabili	23.382,08
Residui anni precedenti	
Totale	124.180,48

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

Risorse storiche consolidate

La parte storica "stabile" del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e risulta pertanto pari ad € 100.798,40 (Cfr. in proposito la scheda n. 15 del Conto Annuale del Personale anno 2013 riferito al 2012).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	4.925,35
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	3.972,06
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4.290,40
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	5.191,82
Totale	18.379,63

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	20.731,15
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7 (collegato c. 2) – Risorse vincolate al finanziamento delle Alte Professionalità (non istituite dall' Ente)	1.588,82
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	8.268,52
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	1.397,37
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	313,44
Totale	32.299,30

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) "Convenzione" con la Regione Toscana per lo svolgimento dei Servizi A.I.B. e Protezione Civile per conto della Regione, con trasferimento di fondi da parte della medesima (detti fondi sono vincolati alla remunerazione del personale dell'Ente impegnato nelle attività di cui sopra)	23.382,08
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (Incentivo progettazione)	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	

Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	3.805,74
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	

Cfr. Circolare n.12 del 15/4/2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS – IGOP (§ n. 3, quarto capoverso).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni ed Autonomie Locali, è stato pertanto quantificato dall'Amministrazione con Deliberazione n. 116 del 12/11/2013 (recante: "Determinazione e composizione quali-quantitativa del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana per l'anno 2013") nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	147.671,59
Risorse variabili	23.382,08
Residui anni precedenti	
Totale	171.053,67

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 101.483,80, relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	13.865,33
Progressioni economiche orizzontali	61.872,85
Ributazione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Indennità di direzione struttura ex 8 ^a Q.F.	774,72
Somme a Disposizione per servizi Antincendio e Protezione	

Civile svolti per conto della Regione Toscana: Indennità di reperibilità, Lavoro straordinario, notturno, festivo e notturno-festivo.	23.382,08
Risorse di cui all'art. 32 c. 7 (collegato. 2) del CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7 (collegato c. 2) – Somme vincolate al finanziamento delle Alte Professionalità (non istituite dall' Ente)	1.588,82
Totale	101.484,00

Le somme suddette sono relative alla remunerazione dei servizi per mansioni aggiuntive svolte per conto della Regione Toscana (Servizi Antincendio e Protezione Civile) oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 69.569,87, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	143,50
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	69.426,37
Totale	69.569,87

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	101.483,80
Somme regolate dal contratto	69.569,87
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	171.053,87

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 147.671,59, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto a carico fondo, progressioni economiche orizzontali, indennità di direzione struttura ex 8[^] Q.F.) ammontano a € 76.512,90. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

Nel 2013 non è stata effettuata alcuna progressione economica orizzontale in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Note
Risorse stabili	151.477,33	147.671,59	- 3.805,74	Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)
Risorse variabili	33.042,12	23.382,08	- 9.660,04	Nuovo importo delle risorse variabili ed eventuali di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 (costituite unicamente da risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'01/04/1999)
Residui anni precedenti	-----	-----	-----	
Totale	184.519,45	171.053,67	- 13.465,78	

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti Capitoli di spesa (che rimangono gli stessi nei vari esercizi finanziari):

- Cap. 1630 – cod. 1.01.08.01
- Cap. 1634 – cod. 1.01.08.01
- Cap. 1638 – cod. 1.01.08.01
- Cap. 1481 – cod. 1.09.06.01 (risorse vincolate al finanziamento delle attività svolte per conto della Regione Toscana nei Servizi Antincendio e Protezione Civile),

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

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 (pari ad € 167.671,59, stessa somma del Fondo 2011) risulta rispettato, in quanto la maggiore somma di € 3.382,08 (€ 171.053,67 - € 167.671,59) è riconducibile alla seguente somma algebrica:

- 1) incremento di risorse variabili non computabili nel limite predetto ai sensi della Deliberazione delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti n. 2/2013 e della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS – IGOP n. 12 del 15/4/2011, recante "Applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica". – Cfr. Deliberazione di Giunta n. 116 del 12/11/2013: "Determinazione e composizione quali-quantitativa del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana per l'anno 2013", già menzionata nella Sezione IV del Modulo I della presente Relazione tecnico-finanziaria. Trattasi, come specificato in precedenza, di risorse di provenienza esterna (trasferimenti vincolati erogati dalla Regione Toscana per il finanziamento di incarichi aggiuntivi svolti da dipendenti dell'Ente per Servizi A.I.B. e Protezione Civile). Dette risorse, nel 2013, hanno registrato un incremento di € (23.382,08 - 15.931,69) = + € 7.450,39;
- 2) diminuzione nell'anno 2013 delle altre risorse variabili ed eventuali di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004: € (0,00 - 17.110,43) = - € 17.110,43;

3) diminuzione ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 delle risorse aventi carattere di stabilità e certezza di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL del 22/01/2004: € (147.671,59 - 151.477,33) = - € 3.805,74.

Infatti la somma algebrica degli importi di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3) fornisce il seguente risultato:

- Differenza 2013/2012 risorse variabili ex art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 (risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'01/04/1999	+ €	7.450,39
- Differenza 2013/2012 altre risorse variabili ed eventuali di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004	- €	17.110,43
- Differenza 2013/2012 risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL del 22/01/2004 (diminuzione ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010)	- €	3.805,74
		<hr/>
	- €	13.465,78

(Cfr. risultato precedente "Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente").

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

Il totale del fondo residuo regolato dal presente CCDI, è impegnato ai seguenti Capitoli del Bilancio 2013:

Cap. 1630 - Imp. 13/1634	€	43.671,36	
Cap. 1634 - Imp. 13/1635	€	27.487,33	
	€	71.158,69	
A dedurre	- €	1.588,82	Risorse per Alte Professionalità (non istituite dall'Ente)
	€	69.569,87	Disponibili per produttività e indennità di maneggio valori



Il Segretario Generale
Dott. Ing. Lamberto Bubbolini



UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA
 ANGIARI - BADIA TEDALDA - CAPRESE MICHELANGELO - MONTERCHI - SANSEPOLCRO - SESTINO

Allegato: SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI

DIRIGENTE _____ SETTORE _____ PERIODO DI RIFERIMENTO _____

1. PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici con riferimento alla struttura valutata desunti dagli atti programmatici a consuntivi										PUNTEGGIO →	
	PESO OBIETTIVI (fattori valutazione e loro rilievo da 1 a 3)					RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)					TOTALE	Da 0 a 10
	Importanza nell'ambito dei programmi dell'amministrazione (A)	Grado di complessità (tecnico-organizzativa) (B)	Rilevanza sotto l'aspetto economico (C)	Innovatività e miglioramenti o di efficienza qualità (D)	MEDIA peso ob (E) = (A+B+C+D)/4	Non conseguito (da 0 a 20%)	AI di sotto delle attese (da 21% a 50%)	Risultato significativo (da 51% a 70%)	Pienamente conseguito (da 71% a 100%)	TOTALE Valutazione incrociata peso-raggiungimento (F) (E*valut.)	Da 0 a 60	0
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA	1 ^a ob.				0	0	10	15	20			
	2 ^a ob.				0							
	3 ^a ob.				0							
					0							
TOTALE MEDIO ---->										Da 0 a 60	0	

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	(5 fattori: p. da 0 a 6 (massimo) per ciascun fattore)		TOTALE COMPLESSIVO ---->	
	Da 0 a 30	0	Da 0 a 100	0
1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e competenza i report relativi				
2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro, è sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e delle relazioni con l'utenza				
3. Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro				
4. Riesce a motivare i propri collaboratori e a stabilire con gli stessi relazioni chiare; ha capacità di autovalutazione				
5. procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato				
TOTALE COMPLESSIVO ---->		Da 0 a 30	0	0

L'O.I.V. _____