



COMUNE DI STRIANO

(Città Metropolitana di Napoli) Via Sarno, 1 - 80040 Striano
Tel. 081.8276202 – Fax 081. 8276103 – P.I. 01254261215 - C.F. 01226000634 - CCP
22983803IBAN IT41X0100003245425300185557 – Codice IPA UF4UIP
segreteria@pec.striano.gov.it www.striano.gov.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE ORIGINALE

n. 162 del 28 Dicembre 2018

Oggetto

Contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2018 e normativa relativamente al solo Sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente. Autorizzazione al Presidente Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

L'anno **duemiladiciotto**, questo giorno **ventotto** del mese di **Dicembre**, dalle ore **13,00**, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta comunale di Striano, convocata nei modi e forme di legge.

Del Sindaco e degli Assessori sono presenti e assenti come segue:

NOME e COGNOME	Carica	
RENDINA Aristide	Sindaco	PRESENTE
REGA Rosa	Assessore alle Politiche Sociali, Istruzione, Cultura e tempo libero, Protezione Civile;	PRESENTE
CORDELLA Concetta	Assessore al Personale, Affari Istituzionali, URP, Viabilità e Sport;	ASSENTE
BOCCIA Elisa E.	Vice Sindaco – Assessore al Bilancio, Tributi, Programmazione e Controllo economico Finanziario, Urbanistica e Attività Produttive	PRESENTE
GRAVETTI Ulrico	Assessore ai Lavori Pubblici, Ambiente, Servizi Cimiteriali e Patrimonio.	ASSENTE

Con la partecipazione del Segretario Comunale **Maria Rosaria Dott. SICA.**

IL SINDACO - PRESIDENTE

Constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



COMUNE DI STRIANO
Città Metropolitana di Napoli

Oggetto: Contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2018 e normativa relativamente al solo Sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente. Autorizzazione al Presidente Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'assessore al Personale dr.ssa C. Cordella:

Premesso che

Con deliberazione di Giunta comunale n. 130 del 15.11.2018, preso atto di quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL datato 21.5.2018, del personale non dirigente del comparto FUNZIONI LOCALI, per il triennio 2016-2018, si disponeva la costituzione della delegazione trattante di parte datoriale in materia di contrattazione collettiva integrativa, composta dal Segretario Comunale (Presidente), e dai Responsabili dei Servizi in cui è articolata l'organizzazione dell'Ente (componenti), dando atto che la delegazione datoriale, così come costituita, è abilitata, altresì, al confronto con la delegazione sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 2016/2018.

Con determina n. 546 R.G. del 20.12.2018, del Responsabile del Servizio Finanziario, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate stabili 2018, quantificato in complessivi € 140.030,78, rinviando alla costituzione del fondo complessivo, comprensivo delle risorse variabili, l'applicazione delle prescrizioni sul contenimento delle risorse destinate annualmente alla contrattazione decentrata integrativa.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 21.12.2018, preso atto che l'importo complessivo effettivo delle risorse decentrate stabili anno 2018 è pari a € 140.030,78, si demandava al Presidente della delegazione trattante l'avvio del tavolo negoziale per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2018/2020 e di parte economica per l'anno 2018, finalizzato all'applicazione della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.5.2018, nonché per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2018, considerando gli istituti contrattuali previsti dal preesistente CCDI vigente nell'Ente, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI, formulando le direttive alla Delegazione Trattante di parte pubblica, in merito alla stipulazione del contratto decentrato integrativo per l'anno 2018, ivi riportate.

La Responsabile dei Servizi Affari Generali e Finanziato ha redatto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 40, co. 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in conformità di schemi standard predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento Funzione Pubblica.

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2018, in uno con le suddette relazioni, è stata trasmessa, ai sensi dell'art.40 bis del D.lgs.n.165/2001, al Revisore dei Conti incaricato, il quale, in data 27.12.2018, con verbale n. 21, n. 13952 di prot. di pari data, ha espresso parere favorevole in merito.

L'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente relativo al triennio normativo 2018-2020 (parte giuridica) è comprensiva di allegato Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance, il quale definisce i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive, come determinate nei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia.

In data 28.12.2018, la delegazione trattante di parte datoriale e le parti sindacali hanno sottoscritto la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica anno 2018, definendo la fase di confronto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.5.2018, in merito al nuovo Sistema di misurazione e di valutazione della performance, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal DPR n. 105/2016 e dal D.Lgs. n. 74/2017, con il contributo del Nucleo di Valutazione, concordando, in applicazione dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, l'avvio, entro il mese di gennaio 2019, delle trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019/2021.

Il Comune di Striano ha rispettato i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa per il personale dipendente.

Le risorse di che trattasi sono previste negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2018/2020, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 23.01.2018.

Il Fondo per le risorse decentrate 2018 consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità alle disposizioni del D.L. n. 66/2014 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Ritenuto,

pertanto, dover autorizzare il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva dell'allegata ipotesi di CCDI del personale non dirigente per l'anno 2018, sottoscritta in data 28.12.2018, in uno con la preintesa relativa al triennio normativo 2018-2020 (parte giuridica), limitatamente al nuovo Sistema permanente di misurazione e di valutazione della performance, unito alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale.

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n.267/00, dal Responsabile dei Servizi AA.GG. e Finanziario.

Con voti unanimi, resi in forma legale.

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

1. Di autorizzare il Segretario Comunale, nella qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva dell'allegata ipotesi di CCDI del personale non dirigente per l'anno 2018, sottoscritta in data 28.12.2018, in uno con la preintesa relativa al triennio normativo 2018-2020 (parte giuridica), limitatamente al nuovo Sistema permanente di misurazione e di valutazione della performance, redatto con il contributo del Nucleo di Valutazione, sul quale è stata conclusa la procedura di confronto, in pari data, ai sensi dell'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.5.2018.
2. Di dare atto che il Sistema permanente di misurazione e di valutazione della performance definisce i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive, come determinate nei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia.

3. Di demandare al Presidente della delegazione trattante l'avvio, entro il mese di gennaio 2019, delle trattative per la definizione del contratto integrativo di parte normativa per il triennio 2019/2021.
4. Di dare atto, altresì, che risultano rispettate le prescrizioni contenute nel comma 456 dell'articolo unico della L. n. 147 del 27.12.2013, Legge di stabilità 2014, nonché i vincoli sul contenimento delle risorse destinate al salario accessorio, nei limiti dell'importo a ciò destinato per l'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 11 del D.L. n. 135/2018.
5. Di dare atto che il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2018 trova copertura negli appositi capitoli del Bilancio 2018/2020, esercizio 2018, afferenti la spesa del personale.
6. Di trasmettere la presente deliberazione al Responsabile del Servizio AA.GG.-Ufficio Personale, al Responsabile del Servizio Economico e Finanziario, al Revisore dei conti, alle Organizzazioni Sindacali territoriali e alla RSU aziendale.
7. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di successiva e unanime votazione, ai sensi art. 134, co. 4, del D. Lgs. n. 267/2000, disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente.

L'Assessore al Personale
Dr.ssa Concetta Cordella

COMUNE DI STRIANO
(Provincia di Napoli)

Il presente contratto ha lo scopo di determinare il fondo delle risorse stabili e variabili decentrate 2018 ed il loro utilizzo rimandando ad un successivo accordo integrativo la determinazione del fondo 2019 ed il loro utilizzo secondo i nuovi istituti previsti dal CCNL 21. 05.2018

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018 sono distinte, secondo le indicazioni contenute negli artt. 31 comma 2 e 32 del C.C.N.L. Regioni Autonomie Locali del 22.01.2004, in RISORSE STABILI vigente art. 67, commi 1) e 2) e RISORSE VARIABILI vigente art. 67, commi 3), 4), 5), 6), 7) e 11) del CCNL 21.5.2018. L'art. 68, commi 1), 2) e 3), regola l'utilizzo del Fondo risorse decentrate stabili e variabili.

Relazione illustrativa

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

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione pre-intesa	28.12.2018
Periodo temporale di vigenza	01.01.2018 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Maria Rosaria Sica; Componenti: Responsabile AA.GG. e ECONOMICO E FIN – dott.ssa Angela De Rosa; Responsabile Servizio LL.PP. e POLIZIA MUN. – Arch. Vittorio Celentano Responsabile URBANISTICA – Arch. Antonia Crisci. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali
Parte Sindacale	R.S.U. – Castaldo Marco R.S.U. – D'Acunzo Ciro R.S.U. – Dardo Ubaldo R.S.U. – Marchesano Raffaele (assente) OO.SS. Territoriali Firmatarie Contratto: FP-CGIL – Feliciello Massimo CISL-FP – Pagano Vincenzo CSA – Leonardi Alessandro (assente) UIL-FPL
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente del comparto, di ogni categoria e tipologia contrattuale, a tempo indeterminato e determinato

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto definisce l'ammontare del fondo previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Destina pertanto le risorse, di seguito indicate, che compongono il fondo anno 2018 alla remunerazione dei vari istituti contrattuali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 27/12/2018 prot. n.13952 – verbale n.21/2018
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, periodo 2018/2020, è stato approvato con delibera di G.C. n. 14 del 12.02.2018.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 30/01/2018 con delibera di G.C. n. 13, in uno al piano per la prevenzione della corruzione.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì.	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.

A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente c.d.i., dando atto che, il prossimo c.d.i., relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti hanno convenuto altresì di avviare entro il prossimo mese di Gennaio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate con le modalità descritte nel prospetto sotto riportato dando atto che per il corrente anno (2018) le risorse dei distinti istituti saranno utilizzate secondo quanto stabilito in applicazione del precedente CCDI 2017, al netto delle risorse destinate alle PEO e alla Indennità di Comparto, come di seguito riportate:

Art. 17, comma 2, lett. b) – art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018 Fondo per progressioni orizzontali	€ 78.709,57
Art. 33 , c.4 , lett. b e c.) CCNL 22.1.2004 – Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 – Indennità di comparto .	€ 18.500,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 97.209,57

SOMME SPECIFICAMENTE REGOLARE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività- Performance	€ 11.192,28
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)- Economic Anno precedente	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 23.550,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 600,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 15.000,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 15.000,00
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) e comma 5 , lett. b) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento compresi incentivi Polizia Locale con proventi c.d.s. (art. 56 - quater co. 1 , lett. c) CCNI 2018) .	€ 0,00
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ 0,00
Art. 27 – CCNL 14.09.2000 – compensi professionali per sentenze favorevoli	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 600,00
Totale risorse utilizzabili	€ 65.942,28

Le risorse di cui sopra comprendono :

RISORSE NON SOTTOPOSTE AI LIMITI	€ 18.335,25
RISORSE SOTTOPOSTE AI LIMITI	€ 144.816,60

RISORSE FUORI DAL FONDO COMPLESSIVO

Art. 14 CCNL 1.4.1999- Lavoro straordinario	€ 27.936,47
Fondo posizioni organizzative e risultato (Personale non dirigente)	€ 47.878,95

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2018 ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO

Il Responsabile

Dott.ssa Angela De Rosa

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2018 e di attestarne la compatibilità e sostenibilità all'interno del Bilancio di Previsione Finanziario.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stato quantificato, in via provvisoria, con determinazione R.G. n.188 del 24 aprile 2018 e in via definitiva con determina R.G. n.546 del 20.12.2018.

Descrizione	Importo
RISORSE STABILI	
Art.67 CCNL 21.5.2018 co.1- UNICO IMPORTO	140.030,78
Art.67 CCNL 21.5.2018 co.2 lett.b)	3.624,92
Art.67 CCNL 21.5.2018 co.2 lett.c)	1.160,90
Risorse variabili <u>sottoposte alla limitazione</u> di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	-
Risorse variabili <u>non sottoposte alla limitazione</u> di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	18.335,25
Totale risorse anno 2018	163.151,85

Note esplicative sulle risorse variabili.

Le risorse transitate nel fondo 2018 non sottoposte ai limiti disposti dall'art. 9, co. 2, d.l. 78/2010 sono : Incentivi per funzioni tecniche, art.113 – D.Lgs. 50/2016 € 15.000,00; economie anno precedente € 2.879,33; Frazione RIA personale cessato nell'anno 2017 € 455,92.

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

Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 140.030,78.

A decorrere dall'anno 2018, il “ Fondo Risorse Decentrate” è costituito ai sensi dell'art 67 del nuovo CCNL Triennio 2016-2018 da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

RIFERIMENTI NORMATIVI		Descrizione	Anno 2018
⇒	Art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	Unico importo consolidato anno 2017	140.030,78
⇒	art. 67, comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31.12.2015 (dal 2019)	3.328,00
⇒	art. 67, comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	3.624,92
⇒	art. 67, comma 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	recupero R .I.A. ed assegni ad personam personale cessato 2017	1.160,90
⇒	art. 67, comma 2 lett. d) CCNL 21/05/2018	risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.Lgs. N. 165/2001	0,00
⇒	art. 67, comma 2 lett. e) CCNL 21/05/2018	integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativo, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi della amministrazioni di provenienza	0,00
⇒	art. 67, comma 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	risorse corrispondenti a riduzione stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
⇒	art. 67, comma 2 lett. h) CCNL 21/05/2018	risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	
⇒	art. 20, comma 3 D.lgs. N. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministero dell'economia e finanze	trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. N. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2012 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico dell'Ente)	0,00
⇒		EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, ecc.)	0,00
⇒		DECURTAZIONE PERMANENTE DELL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. (art. 1, comma 456, Legge stabilità 2014)	0,00
⇒		TOTALE PARTE STABILE	148.144,60
⇒		TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO	8.113,82
⇒		TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO	140.030,78

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

RIFERIMENTI NORMATIVI		Descrizione	Anno 2018
⇒	art. 67, comma3, lett. a), CCNL 21/05/2015	Somme derivanti attuazione art. 43, L. 449/97 (contratti, sponsorizzazioni, comportanti risparmi di gestione)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. a), CCNL 21/05/2015	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. b), CCNL 21/05/2015	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. c), CCNL 21/05/2015	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) (Corte dei Conti Sez. Autonomie nr. 6/2018)	€ 15.000,00
⇒	art. 67, comma3, lett. d), CCNL 21/05/2015	Frazione di R.I.A. personale cessato 2017 per le mensilità residue dopo la cessazione	€ 455,92
□	art. 67, comma3, lett. e), CCNL 21/05/2015	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. f), CCNL 21/05/2015	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. g), CCNL 21/05/2015	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2015	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2015	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. j), CCNL 21/05/2015	Eventuali risorse stanziati in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	€ 0,00
⇒	art. 67, comma3, lett. k), CCNL 21/05/2015	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	€ 0,00
□		EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)	€ 0,00

⇒	art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2015 (art. 17, c.5, CCNL 1998/2001)	Economie fondo anno precedente (Risorse escluse che non soggiacciono al limite)	€ 2.879,33
□		TOTALE PARTE VARIABILE	€ 18.335,25
□		TOTALE RISORSE VARIABILI EXTRA TETTO	€ 18.335,25
□		TOTALE RISORSE VARIABILI NEL TETTO	€ 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sul fondo 2018 non sono state effettuate decurtazioni in quanto non dovute.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2018	
TOTALE PARTE STABILE	€ 148.144,60
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 18.335,25
TOTALE FONDO 2018	€ 166.479,85
TOTALE FONDO EXTRA TETTO	€ 26.449,07
TOTALE FONDO NEL TETTO - 2018	€ 140.030,78

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

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 78.709,57
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 18.500,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 97.209,57

Le somme suddette 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 € 65.942,28 così suddivise:

UTILIZZO RISORSE VARIABILI - VEDI PROSPETTO SOTTORIPORTATO RELATIVE ALLE INDENNITA' secondo il precedente CCDI anno 2017	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 11.192,28
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.700,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 700,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di turno.	€ 9.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di reperibilità.	€ 11.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 650,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.02.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.02.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.02.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 15.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 65.942,28

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 sottoposte a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 97.209,57
Somme regolate dal contratto	€ 65.942,28
Totale	€ 163.151,85

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 disponibili ammontano a € 65.942,28 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali storiche e progressioni orizzontali per l'anno 2018) ammontano a € 97.209,57.

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. La liquidazione dei suddetti fondi avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2016	Differenza
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	Euro 140.030,78	Euro 140.030,78	Euro 0,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) (euro 83,20 per unità al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019) - (risorse non soggette al limite).	Euro 3.328,00		Euro 3.328,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio - (risorse non soggette al limite).	Euro 3.624,92		Euro 3.624,92
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Recupero RIA personale cessato 2017 - (risorse non soggette al limite).	Euro 1.160,90		Euro 1.160,90
Totale	Euro 148.144,60	Euro 140.030,78	Euro 8.113,82

Per l'anno 2018 il totale del fondo delle risorse decentrate di parte stabile è di € 148.144,60, le somme escluse dal tetto ammontano a € 8.113,82 e pertanto il fondo delle risorse decentrate di parte stabile al netto delle risorse escluse è di € 140.030,78

Tabella 2 - Programmazione di utilizzo del fondo

Utilizzo del Fondo	Anno 2018	Anno 2016	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto	€ 18.500,00	€ 18.620,17	- € 120,17
Fondo per progressioni orizzontali	€ 78.709,57	€ 68.222,58	€ 10.486,99
Nuove PEO 2018	€ 0,00	€ 4.215,00	- € 4.215,00
Totale	€ 97.209,57	€ 91.057,75	€ 6.151,82
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di turno	€ 9.500,00	€ 12.600,00	- € 3.100,00
Indennità di reperibilità	€ 11.000,00	€ 10.000,00	€ 1.000,00
Indennità di rischio	€ 1.700,00	€ 2.500,00	- € 800,00
Indennità di disagio	€ 600,00	€ 800,00	- € 200,00
Indennità di maneggio valori	€ 700,00	€ 700,00	€ 0,00
Lavoro notturno e festivo	€ 650,00	€ 800,00	- € 150,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 15.000,00	€ 12.000,00	€ 3.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	€ 600,00	€ 600,00	€ 0,00

Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	€ 15.000,00	€ 10.000,00	€ 5.000,00
Produttività collettiva di cui all'articolo 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999	€ 11.192,28	€ 18.232,04	- € 7.039,76
Totale	€ 65.942,28	€ 68.232,04	- € 3.289,76
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Non regolate dal contratto integrativo	€ 97.209,57	€ 91.057,75	€ 6.151,82
Regolate dal contratto integrativo	€ 65.942,28	€ 68.232,04	- € 2.289,76
Totale	€ 163.151,85	€ 159.289,79	€ 3.862,06

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

In questo modulo si evidenzia il rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatoria della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economiche-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

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 programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nel bilancio 2018.

Il Fondo progressioni economiche e l'indennità di comparto sono imputati contabilmente nel bilancio 2018 sui diversi capitoli delle retribuzioni ed oneri riflessi dei dipendenti distinti per settore.

Le restanti somme, invece, sono imputate ai capitoli di bilancio 2164 -2163 -2165.

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 precedente risulta rispettato.

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

Le somme del fondo per le risorse decentrate, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, sono impegnate ai pertinenti capitoli di bilancio di previsione finanziario 2018/2020.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie, si certifica che dalla contrattazione decentrata integrativa 2018 derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle Leggi in materia ed in particolare nel D.Lgs. n.165 del 30.3.2001 e s.m.i. e nel D.L. n.78 del 31.05.2010 convertito, con modificazioni nella Legge n.122 del 30.7.2010.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, al netto delle PEO e del Comparto che sono allocate nei vari capitoli relativi al pagamento delle competenze stipendiali, sono imputate in un unico capitolo di spesa, precisamente il cap. 2164 – missione 01.02.01.01.01.01.04 del bilancio 2018, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 2163 del bilancio 2018.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 2165 del bilancio 2018.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO

Il Responsabile

Dott.ssa Angela De Rosa

	COMUNE DI STRIANO
	CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI Via Sarno n. 1
	TEL. 081/8276202 - FAX 081/8276103 C F 01226000634
	Sito web: www.comune.striano.na.it PEC: protocollo@pec.striano.gov.it

PROT. 13952
DEL 27/12/2018

VERBALE DELL'ORGANO DI REVISIONE

n. 21 del 27/12/2018

**PARERE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO
SALARIO ACCESSORIO 2018 E C.D.I.**

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. Francesco Ranieri



Il Revisore Dr. Francesco Ranieri, revisore unico nominato con delibera consiliare n.36 del 17.11.2016:

VISTA

la richiesta di parere, prot.13909/2018 pervenuta in data 21.12.2018 tramite posta elettronica;

VISTA la determina n. 546/2018 del 20/12/2018 avente ad oggetto "costituzione Fondo per le Risorse Decentrate – Anno 2018";

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 159 del 21/12/2018 avente ad oggetto "Contrattazione decentrata integrativa anno 2018. Direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica per la costituzione e utilizzo del fondo delle 'risorse decentrate'- art. 67 del CCNL 21.05.2018";

VISTA la relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, sottoscritta dalla Responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Angela De Rosa;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dalla Dott.ssa Angela De Rosa e dal "Responsabile del Servizio Finanziario" Dott.ssa Angela De Rosa;

ESAMINATA la documentazione prodotta ed i dati contenuti, in particolare:

- la determina "n. 546 del 20/12/2018";
- le tabelle di determinazione dei calcoli (Allegato A alla determina n. 546 del 20/12/2018);
- la delibera di Giunta Comunale n. 159 del 21/12/2018

DATO ATTO del rispetto della normativa in vigore richiamata nella proposta e dei regolamenti emanati dall'Ente, in particolare:

- D. Lgs. 267/2000;
- D. Lgs. 165/2001;
- Art. 8 - 67 e 68 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018;
- Art. 23 comma 2 D. Lgs. 25/05/2017 n. 75;
- D. Lgs. 118/2011 principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria Allegato n. 4/2;

ESPRIME

il proprio **PARERE FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b del D. Lgs. 267/2000 in merito a quanto sopra, raccomandando all'Ente di attuare tutte le misure possibili volte al contenimento della spesa del personale come previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Striano, 27 dicembre 2018

L'ORGANO DI REVISIONE
dott. Francesco Ranieri



Verbale della Delegazione trattante del 28.12.2018.

Il giorno 28 dicembre 2018, alle ore 11.30, si è riunita, presso la Casa comunale, nell'ufficio del segretario comunale, la delegazione trattante, convocata con nota del Presidente n. 13818 di prot. del 20.12.2018, per l'esame dell'ipotesi di contratto decentrato contenente la costituzione e ripartizione del fondo 2018 e la parte normativa relativa al triennio 2018/2010, ivi compreso il regolamento relativo al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e del segretario comunale.

Sono presenti i componenti di parte pubblica:

1. il Presidente - dr.ssa Maria Rosaria Sica.
2. I responsabili dei Servizi Affari Generali-Finanziario dr.ssa Angela De Rosa, Urbanistica dr.ssa Crisci e LL.PP.-P.L. arch. Celentano.

I componenti della R.S.U.

1. Sig. Marco Castaldo
2. Sig. Ciro D'Acunzo
3. Sig. Ubaldo Dardo

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:

1. sig. Massimo Feliciello F.P. CGIL
2. sig. Vincenzo Pagano F.P. CISL

Preliminarmente, il Presidente dà lettura della nota n. 71 del 20.12.2018, acquisita al n. 13886 di prot. del 21.12.2018, con la quale il CSA, nella persona del Vice Coordinatore Provinciale sig. Alessandro Leonardi formula contestazioni in merito alla convocazione dell'odierna seduta della delegazione trattante, chiedendo, in particolare, il rinvio della trattazione del C.D.I. 2018/2020 per effettuare i necessari approfondimenti.

Le OO.SS. presenti e le RR.SS.UU., accertata la regolarità della convocazione di cui alla surrichiamata nota del Presidente, ritengono di poter avviare le trattative per l'esame della parte economica 2018.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, in questa prima fase, relativa all'anno 2018, si prende atto della nomina della delegazione trattante di parte pubblica, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 15.11.2018, della costituzione il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale, effettuata con determina

del Responsabile del Servizio Finanziario R.G. n.546 del 20.12.2018 e delle direttive fornite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 159 del 21.12.2018.

Le parti esprimono parere favorevole in merito alla proposta di riparto delle risorse decentrate 2018 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e del segretario comunale, allegati al presente verbale a costituirne parte integrante e sostanziale, con ciò concludendo la trattativa in merito.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono, altresì, di avviare, entro il mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Letto, firmato e sottoscritto

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

dr.ssa Maria Rosaria Sica

Il responsabile del Servizio Affari Generali-Finanziario

dr.ssa Angela De Rosa

Il responsabile del Servizio Urbanistica

dr.ssa Antonia Crisci

Il responsabile del Servizio LL.PP.-P.L.

arch. Vittorio Celentano

I componenti della R.S.U.

Sig. Marco Castaldo

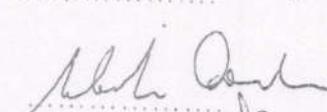
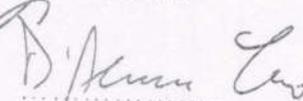
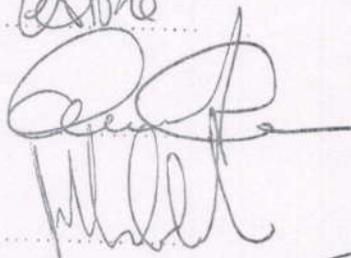
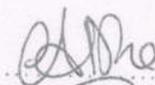
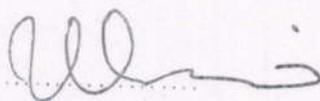
Sig. Ciro D'Acunzo

Sig. Ubaldo Dardo

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:

sig. Massimo Feliciello F.P. CGIL

sig. Vincenzo Pagano F.P. CISL





COMUNE DI STRIANO
Città Metropolitana di Napoli

**REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (SMiVaP).**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. .. del 2018

PREMESSA

Il D.Lgs. n.150 del 27.10.2009 e ss.mm.ii., noto come “Decreto Brunetta”, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9.5.2016, n. 105, e dal D.Lgs. n.74 del 25.5.2017, ha previsto l’attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output e outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premieria selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di *performance organizzativa e individuale*.

Al fine di consentire all’ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni predispongono e adottano annualmente il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, di seguito definito “SMiVaP”, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione della performance, successivamente definito Nucleo.

Il “SMiVaP” deve essere aggiornato annualmente, previo parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione, a meno che esso non richieda alcuna modifica.

I risultati dell’attività di misurazione e valutazione delle performance dovranno essere resi pubblici sul sito web dell’Ente nel link “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Performance” per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell’attività di misurazione e valutazione svolta dall’organo competente.

TITOLO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Finalità del sistema di valutazione.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue le finalità di:

- a. rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, delle modalità e delle risorse individuate per la loro attuazione e dei risultati attesi. A questa trasparenza contribuisce da una parte la chiarezza dell’indirizzo politico, dall’altra la capacità dei responsabili della gestione di valutare correttamente le risorse necessarie per perseguire gli obiettivi assegnati;
- b. valorizzare le capacità dirigenziali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di conseguire sia gli obiettivi prioritari, che quelli relativi all’attività ordinaria, nonché la valutazione del possesso delle qualità/abilità proprie di chi, per ruolo, è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali, che gli vengono affidate;
- c. contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l’andamento degli obiettivi che caratterizzano l’azione amministrativa del mandato, sia in termini di innovazione, sia in termini di più efficienza ed efficace gestione dell’attività ordinaria;

- d. connettere la metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti, facendo discendere dal grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed elencati nel Piano i compensi correlati alla performance;
- e. favorire il superamento della cultura dell'adempimento, per l'affermazione della cultura del risultato e della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione.
- f. Consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.
2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e compensi del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa
3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità "dirigenziale" e disciplinare (art.3, comma 5bis, del D.lgs.n.150/2009 e art.55 quater, comma 1, lettera f-quinquies del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.)

Art. 2 – Oggetto della valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione delle performance si riferisce sia all'ente nel suo complesso, che alla performance di struttura (Servizio), alla performance individuale, alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi.
2. Più specificamente la metodologia di cui al comma 1:
- a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel PEG e/o nel Piano degli obiettivi;
- b) valuta le competenze espresse intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
- c) valuta, per i responsabili di posizione organizzativa, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto, tra l'altro, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna (organi del comune: Sindaco e Giunta) ed esterna.
3. Per ciò che attiene all'utenza esterna, per l'acquisizione delle relative valutazioni, si procederà sulla base di schede all'uopo predisposte, assunte a riferimento in via orientativa.

Art. 3 – Obiettivi

1. Gli obiettivi sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella relazione programmatica di mandato e nel DUP (pianificazione strategica), e nel PEG/PDO/Piano della Performance (programmazione operativa). Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale, a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli anni successivi.
2. Gli obiettivi:
- sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo;
 - hanno, di norma, valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggono per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
 - devono essere coerenti con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici;
 - manifestano il passaggio di consegne tra organi politici e soggetti gestionali;

- necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e/o di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
 - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
 - riferibili ed un arco temporale determinato;
 - confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 4. Il ciclo della Performance

1. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si realizza attraverso il Piano della performance.

Il piano della performance che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle linee guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, indica gli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale, che l'ente intende raggiungere in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione annuale.

Esso viene annualmente adottato dalla Giunta comunale, unitamente all'approvazione del PEG.

2. Nel corso di ogni esercizio, il nucleo di valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e, richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

3. Alla fine di ogni esercizio, il nucleo di valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, compresi quelli assegnati al segretario comunale ed ai dipendenti dai responsabili i quali, all'esito della valutazione da loro effettuata in relazione ai dipendenti loro assegnati, avranno avuto cura di trasmettere i relativi esiti al nucleo.

4. Gli esiti delle valutazioni, sintetizzati in una apposita relazione finale redatta dal nucleo di valutazione, vengono trasmessi annualmente al Sindaco.

5. Entro il 30 giugno di ogni anno, la Giunta Comunale approva la relazione conclusiva sulla performance approntata dal segretario comunale sulla scorta dei surriferiti elementi. Tale relazione dovrà essere validata dal Nucleo di valutazione

6. Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, si dà corso all'attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della Performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi all'assegnazione delle risorse e, comunque, garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso, ove necessario, all'adozione di un Piano provvisorio. Nel caso di gestione associata, gli obiettivi operativi relativi all'espletamento della gestione medesima sono definiti unitariamente.

7. Tutti gli atti relativi al ciclo della performance vengono pubblicati tempestivamente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione di I° livello "performance", sottosezione di II° livello "Piano della performance", nel rispetto del diritto alla privacy dei soggetti interessati.

La relazione sui risultati della performance viene rimessa al Sindaco, alla giunta comunale, ai capigruppo consiliari, agli organi di controllo interni ed esterni.

Art. 5 – Soggetti coinvolti nella valutazione

1. Il Nucleo di valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance. In particolare, tale organismo è deputato a:

- a. valutare i titolari di P.O.;

- b. valutare il segretario comunale, assumendo, se lo ritiene, elementi utili direttamente dal sindaco;
 - c. recepire gli esiti della valutazione effettuata dai titolari di P.O;
 - d. redigere la relazione finale sugli esiti della valutazione complessiva, trasmettendola al sindaco.
2. Il titolare di posizione organizzativa è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale del proprio settore quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B, C e D. Ultimata la fase di valutazione, ciascun responsabile invia i risultati della stessa al Nucleo di valutazione.
3. La valutazione di performance del personale in mobilità per distacco totale, e/o in comando assegnato presso altro ente, è effettuato dall'ente presso cui il dipendente è collocato. Allo stesso modo, per il personale distaccato e/o comandato presso il Comune, la valutazione è effettuata dal Responsabile di posizione organizzativa del settore in cui il detto dipendente opera.
4. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal Responsabile della posizione presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro Responsabile di posizione organizzativa.
5. Nel processo di valutazione sono coinvolti anche i cittadini e gli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione comunale, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione.

Art.6 – Fasi della valutazione

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono le seguenti:
- a. fase previsionale: in questa fase, al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase, possono, inoltre, essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
 - b. fase di monitoraggio: è la fase intermedia che persegue l'obiettivo di monitorare, in corso d'anno, il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
 - c. fase consuntiva: consiste nella ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti nella valutazione della performance e nella relazione annuale della performance.

TITOLO II MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 7 – Misurazione e valutazione della performance individuale.

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo (struttura) di diretta responsabilità;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, secondo quanto di seguito specificato, come declinati nel Piano della performance;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e, pertanto, agli obiettivi strategici-general, anch'essi indicati nel piano della performance;
 - alle competenze professionali e manageriali e organizzative dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance del personale assegnato sono collegate:
- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, riconducibili agli obiettivi di

struttura;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti organizzativi e professionali.

Art. 8- Gli ambiti della valutazione del Responsabile di posizione organizzativa.

Il processo valutativo del Responsabile di posizione organizzativa si articola in quattro steps:

1) Fattori presupposto: attengono ad aspetti che riguardano l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo.

2) Fattori di valutazione : consistono nell'attribuzione di punteggi nelle seguenti percentuali:
in ragione del **40%**, per il conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi, che possono essere di struttura e individuali;
in ragione del **30%**, per i comportamenti organizzativi all'interno dell'Ente, nonché per le competenze professionali e manageriali;
in ragione **del 30%**, per la performance organizzativa/obiettivi generali strategici.

Il punteggio massimo attribuibile in base ai citati fattori è, comunque, non superiore a 100 punti

3) Fattori di incremento: hanno lo scopo di valorizzare l'esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l'emergenza, l'urgenza o la carenza nell'utilizzo degli strumenti di programmazione. Il punteggio massimo attribuibile è di 10 punti, che si somma ai fattori sub 2, per un possibile totale di 110, con l'avvertenza che il superamento del valore "100" non determina incrementi di premialità (retribuzione di risultato e/o ulteriori).

4) Fattori di riduzione: esprimono una "valutazione di tipo oggettivo" sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell'Amministrazione, secondo quanto specificato nel prosieguo del presente regolamento e a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni .

Art. 9 - I fattori presupposto.

Hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi che hanno determinato almeno una delle seguenti condizioni:

- a) L'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti.
- b) Condanna per reati contro la pubblica amministrazione.
- c) Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza, che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ovvero che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare.
- d) Violazione di obblighi comportamentali, che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla trattenuta stipendiale, ovvero, in alternativa, che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare.
- e) Violazione delle disposizioni contenute nell'art. 7, del D. Lgs 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del D. Lgs. 165/2001).

Art. 10 - Fattori di valutazione della performance

1. I fattori di valutazione sono di tre specie:

- performance individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- competenze manageriali, capacità professionali, comportamenti organizzativi.
- performance organizzativa/ obiettivi generali e/o strategici, trasversali e comuni a tutte i Servizi, quali apporto del valutato al loro raggiungimento.

Art. 10/1 - Performance individuale

1. Gli obiettivi di performance individuale si distinguono in:

- Obiettivi di struttura: riferiti al Servizio, anche a carattere trasversale, inclusi gli standard dei servizi resi;
- Obiettivi individuali: riferiti ai responsabili di posizione organizzativa, in relazione al ruolo assegnato, con particolare riguardo a specifiche attività di tipo professionale o all'attuazione di specifici adempimenti.

2. A ciascuno dei citati obiettivi è attribuito un "peso di incidenza", in base alla complessità che si prevede, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile, nel contesto della valutazione complessiva, pari a 40. In caso di mancata definizione si applica la media aritmetica tra tutti gli obiettivi.

3. Il punteggio che viene attribuito al singolo obiettivo, in sede di valutazione, è dato dal prodotto tra peso dell'obiettivo e grado di attuazione dello stesso.

4. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi riportati da tutti gli obiettivi assegnati.

5. In ogni caso il punteggio complessivo non può superare il valore di **40**.

Art. 10/2 - Le competenze manageriali, capacità professionali, comportamenti organizzativi.

1. Le competenze professionali/manageriali rilevanti ai fini della performance, sono quelle di cui al prospetto che segue, con possibilità di attribuire il punteggio massimo di **30**, come evidenziato nel prospetto:

<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo in conformità delle disposizioni legislative e regolamentari di riferimento	0 a 5
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte	0 a 5
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	0 a 3
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione	0 a 5
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	0 a 5
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con gli altri titolari di p.o. e con il rimanente personale	0 a 5
<i>Differenziazione</i> - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.	0 a 2

Art.10/3 - La Performance organizzativa

1. La Performance organizzativa sintetizza gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati, con carattere trasversale e comune a tutti i Servizi, come annualmente declinati nel piano della Performance.

2. Il punteggio complessivo che può essere attribuito a questo fattore, comprensivo del gradimento dell'utenza e/o della verifica degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione, non può superare **30**.

Art. 11. Fattori di incremento

1. I fattori di incremento identificano il punteggio “aggiuntivo” attribuito in relazione a particolari benefici per l'attività amministrativa o all'attuazione di attività, di particolare rilievo o impegno, non previste (né prevedibili) nella fase di programmazione, per un punteggio massimo di **10**

FATTORI DI INCREMENTO	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 2 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, con esclusione di assenze per ferie previste e/o programmate per almeno tre giorni.	Fino a 5 punti

2. Il punteggio dei “fattori di incremento” viene sommato a quello dei fattori di valutazione, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a **110**.

3. La quota di punteggio superiore a **100** non dà titolo ad incrementi di premialità.

Art. 12. Fattori di riduzione. Valutazione negativa. Valutazione complessiva

1. Consistono nell'applicazione di punteggi negativi in corrispondenza di oggettive inadempienze o del mancato rispetto di obblighi comportamentali, giusta seguente tabella:

Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti effetti: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Risarcimento del danno ✓ Indennizzo ✓ Nomina Commissario ad acta ✓ Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, L.n. 241/1990)
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti
Mancato (ingiustificato) rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (art.. 21, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001)
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies), accertate in sede di valutazione della Performance.
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
Avere determinato colpevolmente la produzione di debiti fuori bilancio
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al servizio o al responsabile

2. I fattori di cui al comma precedente vengono applicati riducendo il punteggio calcolato di un punto per ogni fattore. In caso di particolare gravità, il punteggio attribuito al singolo fattore può essere ridotto di due punti.

3. La valutazione complessiva viene effettuata utilizzando un'apposita scheda Allegato n.1 al presente regolamento, che ne sintetizza i risultati.
4. Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3, co. 5bis, del D.Lgs.n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 40. Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D. Lgs. n.165/2001.

TITOLO III

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI SOGGETTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13 Fattori presupposto

1. Per i dipendenti non titolari di P.O., si applicano i fattori presupposto che seguono:
 - a. L'accertamento di gravi responsabilità relative al danno all'immagine dell'ente, in forza di pronunce della Corte dei Conti.
 - b. Condanna per reati contro la pubblica amministrazione.
 - c. Gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza, che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari superiori, alla multa ovvero in alternativa sospensione cautelare
 - d. Violazione di obblighi comportamentali, che abbiano comportato una sanzione disciplinare superiore alla multa, ovvero in alternativa sospensione cautelare.

Art. 14. Fattori di valutazione.

1. La metodologia di valutazione per il personale non titolare di posizione organizzativa, in attesa delle Linee guida definite dalla presidenza del Consiglio dei Ministri, si articola nei seguenti momenti:
 - performance individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - capacità professionali, comportamenti organizzativi;
 - performance organizzativa/obiettivi generali e/o strategici, trasversali e comuni a tutte i Servizi, quali apporto del valutato al loro raggiungimento.
2. Nelle apposite schede, contraddistinte quali Allegati N. 2 e N. 3 al presente regolamento, verrà riepilogato il punteggio complessivamente attribuito per i tre suddetti fattori di valutazione, riferite rispettivamente al personale di categoria D e C ed al personale di categoria A e B.

Art14/1 - Performance individuale

1. La performance individuale valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi titolari di posizione organizzativa sulla base degli obiettivi specificati nel Piano della Performance, in coerenza con i documenti programmatici dell'Ente e, in particolare, con gli obiettivi dettati per i singoli titolari di P.O.
2. Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, valutato dal Responsabile di posizione organizzativa, si attribuisce il punteggio che sarà determinato dal prodotto tra peso dato all'obiettivo e grado di raggiungimento dell'obiettivo.
3. Alla performance individuale si attribuisce un peso di **40** punti.

Art. 14/2 - Capacità professionali, comportamenti organizzativi.

1. Per la valutazione delle competenze manageriali e delle capacità professionali, va tenuto naturalmente conto delle diverse mansioni richieste ai dipendenti in base alla categoria di

Appartenenza, come da schede allegate, che recano le opportune differenziazioni da dipendenti di categoria “A” e “B” e dipendenti di categoria “C” e “D”.

2. Ai comportamenti organizzativi e alle competenze si attribuisce un peso di **30** punti.

Art. 14/3 - Performance organizzativa

1. La performance organizzativa valuta gli obiettivi generali dell'ente e, pertanto, si fa rinvio all'art. 10/3 del presente regolamento.

2. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a **30** punti.

Art. 15. Fattori di incremento.

1. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa si applicano i seguenti fattori di incremento:

Svolgimento di nuove attività per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 3 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati con esclusione di assenze per ferie previste e/o programmate per almeno tre giorni	Fino a 5 punti

3. Il punteggio dei “fattori di incremento” viene sommato a quello dei fattori di valutazione, avendo cura che il valore ottenuto non sia superiore a **108**.

4. La quota di punteggio superiore a **100** non dà titolo ad incrementi di premialità.

Art. 16. Fattori di riduzione. Valutazione complessiva e valutazione negativa.

1. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa si applicano, laddove possibile in relazione ai compiti assegnati, i seguenti fattori di riduzione:

Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti effetti: a. Risarcimento del danno b. indennizzo c. Nomina Commissario ad acta
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposto
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies)
Indisponibilità o resistenza alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio
Rilievi circostanziati e accertati da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio, per fatti ascrivibili al dipendente.

2. L'applicazione dei fattori di cui al comma precedente viene effettuata riducendo il punteggio calcolato secondo quanto disposto dai precedenti articoli di un punto per ogni fattore. In caso di particolare gravità, la riduzione del punteggio attribuito al singolo fattore può essere di due punti.

3. La valutazione complessiva viene effettuata utilizzando le schede n. 2 e n. 3 allegate al presente regolamento, che ne sintetizza i risultati.

Si considera negativa, ai fini dell'applicazione dell'art.3, co. 5bis, del D.Lgs.n.150/2009, una valutazione complessiva con punteggio inferiore a 40.

Ove reiterata nel corso di un triennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento, con applicazione dell'art.55 quater del D.Lgs.n.165/2001.

TITOLO IV
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DE SOGGETTI
ULTERIORI

Art. 17 – Metodologia di valutazione per il Segretario Comunale

La metodologia di valutazione per il Segretario comunale si articola avuto riferimento ai seguenti elementi:

-performance individuale: valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati con il piano della performance, avuto riguardo alle attività di competenza, ovvero di collaborazione e assistenza giuridica e amministrativa, di partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del segretario, di miglioramento degli strumenti di trasparenza sui procedimenti amministrativi dell'ente, di incentivazione e motivazione delle professionalità esistenti, di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti, di coordinamento per l'attuazione del Piano di prevenzione e corruzione e in generale della Legge 190/2012 e ss.mm.ii..

- le competenze professionali e manageriali e i comportamenti organizzativi come da seguente prospetto:

<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo in conformità della normativa di riferimento
<i>Tensione al risultato e attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte
Supporto giuridico agli amministratori e alle figure apicali
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione
Espletamento incarichi aggiuntivi conferiti dal Sindaco e dai regolamenti
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i titolari di P.O. e con il restante personale
<i>Coordinamento</i> e raccordo delle attività delle figure apicali, intesa come capacità di svolgere attività preventiva informativa e di controllo delle singole figure apicali, con interventi di indirizzo e di controllo ed emendamento degli atti gestionali assegnati, ove richiesto.

- la performance organizzativa, intesa come performance dell'Ente nel suo complesso, applicando i fattori indicati per i titolari di P.O.

2. Alla performance organizzativa si attribuisce un peso pari a 30 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 40 punti, ai comportamenti ed alle capacità professionali, manageriali si attribuisce un punteggio pari a 30.

3. La valutazione del segretario comunale viene effettuata da parte del Sindaco, previo parere del Nucleo di Valutazione, mediante la scheda "ALLEGATO 4" al presente regolamento.

4. Qualora al segretario comunale siano assegnate le funzioni di titolare di posizione organizzativa, lo stesso sarà valutato analogamente a quanto previsto per i responsabili di P.O. tenendo conto però dei necessari aggiustamenti, utilizzando quindi la scheda "ALLEGATO 5" al presente regolamento.

5. Per i relativi adempimenti si procede secondo quanto disposto con riguardo alla metodologia di valutazione delle posizioni organizzative. In particolare, trovano applicazione anche per il segretario comunale, titolare o non titolare di P.O., i fattori di esclusione, di incremento e di riduzione descritti per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.

TITOLO V PROCEDURA DI RIESAME E DISPOSIZIONI ULTERIORI

Art. 18 – Esiti della valutazione-Richiesta di riesame e procedura conciliativa

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e a prevenire eventuali contenziosi in sede giurisdizionale. Nessun procedimento di conciliazione può essere iniziato prima della consegna della scheda di valutazione.
2. Gli esiti della valutazione, sintetizzati nelle apposite schede allegate al presente regolamento, vengono, infatti, comunicati tempestivamente agli interessati.
3. Dalla data di consegna della scheda di valutazione, ogni dipendente ha il termine, tassativo e a pena di decadenza, di dieci giorni per chiedere, mediante nota scritta, l'attivazione di una procedura di conciliazione secondo le seguenti modalità:
 - **Segretario:** può presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Nucleo di valutazione, il quale, ove la valutazione contestata riguardi le competenze manageriali e professionali, comportamenti organizzativi, deve sentire il Sindaco per l'adozione del provvedimento definitivo. La mancata adozione di detto ultimo provvedimento equivale a conferma della valutazione originaria. E' facoltà del valutato chiedere di essere sentito dal Nucleo di valutazione.
 - **Responsabili di posizione organizzativa:** possono presentare motivate e circostanziate argomentazioni al Nucleo di valutazione, chiedendo il riesame della proposta di valutazione. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato dal Nucleo di valutazione e di farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. L'attivazione del riesame è consentita solo qualora dal punteggio attribuito derivi una riduzione dell'importo dell'indennità superiore al 40%.
 - **Altri dipendenti:** possono presentare ricorso al Nucleo di valutazione nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 40% del tetto massimo, contro la valutazione relativa alla performance individuale, evidenziando le voci della scheda di valutazione per le quali, ad avviso dei ricorrenti, sono state date valutazioni non congrue. Non è, comunque, ammesso ricorso comparativo con altri dipendenti. E' facoltà del dipendente chiedere di essere ascoltato anche in presenza dal responsabile di p.o. di riferimento e di farsi assistere da un procuratore, ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Il Nucleo decide con provvedimento motivato sul ricorso, sentito il dipendente che ne abbia fatto richiesta.
4. Il procedimento di conciliazione deve, comunque, concludersi entro 30 giorni dall'attivazione con un provvedimento espresso del Nucleo di accoglimento totale o parziale o di conferma della valutazione.
5. Fino a quando non siano decorsi inutilmente i termini per la presentazione delle procedure conciliative di cui sopra o non siano definite completamente tali procedure, non può farsi luogo alla liquidazione dei compensi spettanti al personale o ai responsabili di posizione organizzativa, a seconda delle procedure conciliative in corso, che abbiano comunque influenza sulla valutazione finale.
6. Al fine di scoraggiare la presentazione di ricorsi strumentali e a carattere meramente dilatorio, nell'esame degli stessi, si terrà conto necessariamente del presupposto, consolidato nella giurisprudenza, che la persona o l'organo chiamato a valutare è dotato di ampio potere discrezionale, per cui il sindacato sul corretto esercizio del potere valutativo può riguardare solo profili di manifesta illogicità, contraddittorietà o assoluto difetto di motivazione, ove questa sia espressamente richiesta.

Art. 19 -Partecipazione al processo valutativo da parte dell'utenza.

1. Allo scopo di permettere ai cittadini di partecipare al processo valutativo, si potrà prevedere l'elaborazione di un sistema di customer satisfaction. Nelle more, si procederà all'elaborazione, diffusione e raccolta dei questionari riferiti ai servizi dell'Ente.
2. Eventualmente, in sede di prima applicazione, la valutazione dovrà riguardare almeno uno dei tre servizi, con implementazione negli anni successivi.
3. Gli esiti della valutazione dovranno essere consegnati al nucleo di valutazione in forma strutturata, così che possa utilizzarli in sede di valutazione dei soggetti interessati. Di detti esiti dovrà essere data comunicazione al personale interessato per l'adozione delle misure organizzative necessarie a interventi correttivi, ove necessari e possibili, in base alla situazione finanziaria dell'ente ed alla struttura organizzativa dello stesso.

Art. 20-Entrata in vigore e norme transitorie

1. Il presente regolamento entra in vigore a seguito della conseguita esecutività della delibera di approvazione e sarà utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione.
2. Il presente regolamento sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore e abroga tutte le norme contenute nel Regolamento degli uffici e dei servizi con questo incompatibili.

COMUNE DI STRIANO

SCHEMA VALUTAZIONE PERSONALE RESPONSABILE P.O.- ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado raggiunto obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali , comportamenti organizzativi			Max 30 punti	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</i>			<i>0 a 3</i>	
<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con gli altri titolari di p.o e con il personale</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.-</i>			<i>0 a 2</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa/ obiettivi generali dell'ente			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio assegnato
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Da 0 a 2 punti	
Svolgimento di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Da 0 a 3 punti	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Da 0 a 5 punti	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Nomina Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, co. 9, legge 241/1990)		
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del		

servizio		
TOTALE		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla percentuale dell'indennità di risultato secondo le fasce sotto indicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Punteggio di valutazione retribuzione di risultato	(% rispetto all'ammontare a ciò destinato)
Fino a 50	0%
Da 51 a 60	50%
Da 61 a 70	70%
Da 71 a 80	80%
Da 81 a 90	90%
Da 91 a 95	95%
Da 96 a 100	100%

COMUNE DI STRIANO
SCHEMA VALUTAZIONE PERSONALE
CATEGORIA D e C non titolare di posizione organizzativa ANNO ____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Grado raggiungi me nto obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungi me nto dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali e comportamenti organizzativi			Max 30 punti	
<i>Impegno profuso nell'attività di competenza</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Attenzione alla qualità e alla soddisfazione dell'utenza</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Rispetto dei tempi</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Precisione e accuratezza nel lavoro</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Affidabilità nel rispetto degli impegni</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa -			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance.			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL RESPONSABILE DI SETTORE/AREA	P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DIRIDUZIONE

Fattori di incremento		Range di Punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
Svolgimento di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti		Da 0 a 3	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati		Da 0 a 5	
FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (si/no)	Riduzione da applicare	
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: Risarcimento del danno Indennizzo Nomina Commissario ad acta			
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti			
inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.			
indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa			
avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio			
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio			
TOTALE			

RIEPILOGO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla collocazione del dipendente in una delle seguenti fasce:

Punteggio di valutazione	(% rispetto all'ammontare a ciò destinato)
Fino a 50	0%
Da 51 a 60	50%
Da 61 a 70	70%
Da 71 a 80	80%
Da 81 a 90	90%
Da 91 a 95	95%
Da 96 a 100	100%

COMUNE DI STRIANO
 SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE
 CATEGORIA B e A ANNO ____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado di raggiungimento obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali e comportamenti organizzativi			Max 30 punti	
<i>Capacità di iniziativa nell'esecuzione delle attività affidate al fine di migliorare il servizio e/o evitare criticità</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Puntualità nel dare esecuzione alle disposizioni dei sovraordinati</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Precisione ed accuratezza nel lavoro</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Grado di autonomia mostrato per la gestione delle emergenze</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Capacità di lavorare con i colleghi</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa -			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance.			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL RESPONSABILE DI SETTORE/AREA	P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

APPLICAZIONE DEI FATTORI DI INCREMENTO E DIRIDUZIONE

Fattori di incremento	Range di Punteggio per ciascun fattore	Punteggio attribuito
Effettuazione di attività nuove per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Da 0 a 3	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Da 0 a 5	

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (sì/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: h) Risarcimento del danno i) Indennizzo j) Commissario ad acta		
Mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art. 55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori bilancio		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio ascrivibili al dipendente		
TOTALE		

RIEPILOGO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla collocazione del dipendente in una delle seguenti fasce:

Punteggio di valutazione	(% rispetto all'ammontare a ciò destinato)
Fino a 50	0%
Da 51 a 60	50%
Da 61 a 70	70%
Da 71 a 80	80%
Da 81 a 90	90%
Da 91 a 95	95%
Da 96 a 100	100%

Scheda n. 4

COMUNE DI STRIANO
 SCHEDA VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE NON
 RESPONSABILE DI P.O. ANNO

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Segretario comunale	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado raggiungi mento obbiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungime nto dell'obbiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi			Max 30 punti	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo secondo normativa.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Supporto giuridico agli amministratori e alle figure apicali</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione</i>			<i>0 a 2</i>	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i titolari di P.O., e con il personale</i>			<i>0 a 3</i>	
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle figure apicali, capacità di svolgere attività preventiva informativa e di controllo delle singole figure apicali con interventi di indirizzo e di stimolo e di controllo ed emendamento degli atti gestionali assunti, ove richiesto.</i>			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa -			- Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	

TOTALE	Max 100 punti	

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	P.P.V. IL DIPENDENTE

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI	
TOTALE	

APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE

FATTORI DI INCREMENTO	Range di punteggio per ciascun fattore	Punteggio assegnato
Eventuali ulteriori attività, di particolare rilevanza, prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Da 0 a 2 punti	
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Da 0 a 3 punti	
Attività svolta in sostituzione di responsabili temporaneamente impossibilitati	Da 0 a 5 punti	
TOTALE		

FATTORI DI RIDUZIONE	Ricorrenza (si/no)	Riduzione da applicare
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: Risarcimento del danno Indennizzo Nomina Commissario ad acta Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, co. 9, legge 241/1990)		
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, non riconducibili ai fattori presupposti		
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (art. 21, co. 5, D.Lgs. 165/2001)		
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art.55 sexies) accertate nel contesto della valutazione.		
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti		
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa		
Avere determinato colpevolmente debiti fuori		

bilancio		
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio		
TOTALE		

RIEPILOGO

Punteggio risultante dall'applicazione dei fattori di valutazione	
Fattori di incremento	+
Fattori di riduzione	-
Punteggio finale conseguito	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla percentuale del monte salari spettante secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER IL SEGRETARIO COMUNALE

Punteggio di valutazione	(% dell'ammontare del monte salari)
Fino a 50	0%
Da 51 a 60	2%
Da 61 a 70	4%
Da 71 a 80	6%
Da 81 a 90	8%
Da 91 a 95	9%
Da 96 a 100	10%

COMUNE DI STRIANO
 SCHEDA VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE TITOLARE DI POSIZIONE
 ORGANIZZATIVA -Anno ____

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado raggiungi mento obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungime nto dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali, organizzative			Max 30 punti	
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			<i>0 a 5</i>	
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte			<i>0 a 5</i>	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione			<i>0 a 3</i>	
Espletamento incarichi aggiuntivi conferiti dal Sindaco e dai regolamenti			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti/ titolari di P.O. e con il personale			<i>0 a 2</i>	
Supporto giuridico ai responsabili di posizione organizzativa ed agli organi politici			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa - Max 30 punti				
Fattori declinati nel Piano della Performance			20	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			10	
TOTALE			Max 100 punti	



COMUNE DI STRIANO
Città Metropolitana di Napoli
Il Nucleo di Valutazione

Oggetto - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (SMiVaP). Parere ai sensi dell'art. 7, comma 1, D.lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.lgs. n. 74/2017.

Premesso che

l'art. 7, c. 1, del D.lgs. n. 150/2009 prevede che "1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance."

In data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016/2018, che prevede: all'art. 13, la disciplina dell'Area delle posizioni organizzative quali posizioni di lavoro che richiedono: a) Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (...); b) Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità (...); all'art. 7, c. 2, lett. v), la contrattazione collettiva integrativa per i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; all'art. 5, c. 3, lett. d) ed e), il confronto sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, e sui criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

L'art. 59 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 15.3.2018, reca i compiti del Nucleo di Valutazione.

L'intervento preventivo dell'organismo di valutazione risponde all'esigenza di evitare che il mancato adeguamento ai principi di legge possa essere rilevato in una fase in cui gli effetti non siano più sanabili, con la conseguenza di travolgere, in modo definitivo, la possibilità di una corretta chiusura del ciclo valutativo e di determinare l'impossibilità di operare una corretta valutazione e di consentire l'erogazione degli istituti di natura incentivante.

Il Segretario comunale ha trasmesso alla scrivente il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Striano, nel testo definitivamente proposto con il contributo dei Responsabili dei Servizi.

Verificato che

il Sistema di misurazione e valutazione delle performance in fase di adozione è coerente

con le norme di principio espresse dal D.lgs. 150/09, come modificato con D.Lgs. n. 74/2017, nonché con il sistema di programmazione economico-finanziaria dell'ente.

Esprime parere favorevole

In ordine al sistema di valutazione e misurazione della performance in fase di adozione da parte della Giunta del Comune di Striano.

Al fine di supportare l'Ente nell'introduzione di ulteriori modifiche migliorative al Sistema di misurazione e valutazione delle performance, la scrivente si riserva espressamente di formulare ai vertici dell'Ente ulteriori proposte e raccomandazioni ai sensi dell'art.14, co. 4, lett. a), in sede di validazione della Relazione sulla performance.

Si dispone la pubblicazione del seguente atto nel portale Amministrazione Trasparente dell'Ente.

Striano, 28.12.2018

**Il Nucleo di Valutazione
f.to Dr.ssa Angelina Sosto**



COMUNE DI STRIANO

(Provincia di Napoli)

Via Sarno, 1 - 80040 Striano

Tel. 081.8276202 - Fax 081.8276103 - P.I. 01254261215 C.F. 01226000634 - CCP 22983803

OGGETTO

Contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2018 e normativa relativamente al solo Sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente. Autorizzazione al Presidente Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA, ai sensi degli artt. 49 e 147 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali, giusto Decreto Sindacale n. 14 del 23.11.2018, sulla proposta in oggetto, **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**,

attestandone la correttezza, la regolarità e la legittimità, perché conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione. Assicura, inoltre, la convenienza e l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'Ente e quelli specifici di competenza assegnati.

Striano, li 28.12.2018

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
Angela D.ssa de Rosa

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA, ai sensi degli artt. 49 e 147 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012.

Il Responsabile del Servizio Finanziario, giusto Decreto Sindacale n. 14 del 23.11.2018, sulla proposta in oggetto, **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**,

attestandone la regolarità e il rispetto dell'ordinamento contabile, delle norme di finanza pubblica, del regolamento giuridico, la conformità alle norme fiscali, l'assenza di riflessi diretti e/o indiretti pregiudizievoli finanziari, patrimoniali e di equilibrio di bilancio.

Striano, li 28.12.2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Angela D.ssa De Rosa

Il Presente verbale è approvato e viene così sottoscritto.

Il Sindaco - Presidente
F.to Aristide Arch. Rendina

Il Segretario Comunale
F.to Maria Rosaria D.ssa SICA

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000, viene affissa all'Albo Pretorio elettronico accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 Giugno 2009, n. 69) in data 10 GEN. 2019 per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile delle Pubblicazioni On Line
F/to Guglielmo Frizzi

Striano, li _____

Il Sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 10 GEN. 2019 al _____ ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267).

Dalla residenza comunale, li _____

Il Responsabile del Servizio AA.GG.

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Striano, Li 09.01.2019



Il Responsabile Ufficio Segreteria
Mario Stanziano
