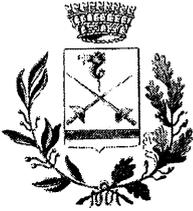


COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia



Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

Oggetto: Accordo decentrato relativo alle politiche delle risorse umane Anno 2013.

L'anno **duemiladodici** il giorno **28** del mese di **Dicembre** alle ore dodici e minuti trenta, nell'ufficio del Segretario Comunale, sono convenuti i Sigg.ri:

- **Porta Maria Lucia**, Segretario Comunale, in rappresentanza del Comune di Alagna;
- **Cassinari Antonio**, in rappresentanza della Organizzazione Sindacale C.I.S.L. di Pavia;
- **Perucca Cristina**, Istruttore amministrativo-contabile, dipendente comunale;
- **Viola Gloria**, Istruttore tecnico-amministrativo, dipendente comunale;
- **Pasciutti Massimiliano**, Messo notificatore - Autista scuolabus, dipendente comunale;
- **Volpi Angelo**, Autista scuolabus - Operatore, dipendente comunale;

in qualità di **delegazione trattante** per la individuazione e definizione di una ipotesi di accordo decentrato integrativo, inerente l'applicazione del nuovo C.C.N.L. del Comparto Regione ed Autonomie Locali, adeguata alla ridotta dimensione organizzativa di un piccolo Ente quale il Comune di Alagna che annovera pochi dipendenti.

La delegazione trattante prende visione degli indirizzi adottati nella seduta della Giunta Comunale del 22.12.2012 sui quali basare le politiche del personale;

Premesso ciò, visti ed approvati la regolarità della costituzione e della destinazione del Fondo 2013 ed i progetti-obiettivo proposti ed allegati al presente verbale, la delegazione trattante definisce quanto segue:

1. RIORGANIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Il Segretario Comunale illustra ai presenti l'attuale situazione organizzativa lavorativa del personale, meglio specificata nella deliberazione n. 53 del 19/7/2012, ad oggetto: "Rideterminazione della dotazione e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2013/2015" ove risultano vacanti i posti di Istruttore Direttivo/Amministrativo Contabile e di Agente di Polizia Locale in cat. C, nonché l'istituzione del posto della nuova figura professionale di istruttore tecnico-amministrativo part-time 25h in servizio dal 31.12.2010. Alla luce di quanto esposto occorre rideterminare la dotazione organica, ricreando servizi *ad hoc* anche mediante l'attribuzione di eventuali responsabilità di servizio, di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31/3/1999, che prevede un'indennità minima di € 3.099,00 ad un massimo € 7.747,00 per le categorie C, caso che interesserebbe il Comune di Alagna in considerazione del fatto che l'Amministrazione Comunale non intende procedere alla copertura del posto vacante in categoria D, che si propone venga eliminato dalla dotazione organica.

COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

A miglior chiarimento in merito alla situazione documentale vigente vengono richiamate le seguenti Deliberazioni adottate della Giunta Comunale :

- ✓ D.G.C. n. 36 del 23.5.2000 ad oggetto : *Approvazione regolamento organizzazione e strumenti operativi: struttura organizzativa, organigramma, catalogo attività, nuova dotazione organica, sistema profili professionali, quadro di assegnazione dell'organico del personale;*
- ✓ D.G.C. n. 73 del 18.12.2000 ad oggetto: Approvazione di alcuni istituti contrattuali previsti dal Nuovo C.C.N.L./O.P.;
- ✓ D.G.C. n. 43 del 8.05.2002 ad oggetto : Sistema di valutazione delle posizioni e dei risultati per i Responsabili dei Servizi, sostituzione ed integrazione;
- ✓ D.G.C. n. 68 del 23.06.2006 ad oggetto: Adeguamento ed integrazione di alcuni istituti contrattuali;

Premesso ciò, la Dr.ssa Porta, al fine di valorizzare adeguatamente la professionalità e l'autonomia gestionale del personale in servizio, propone la seguente situazione:

- ✓ Soppressione del posto di cat. D1 di Istruttore Amministrativo Contabile;
- ✓ Estensione del posto di cat. C di Istruttore Tecnico Amministrativo, da part-time 25h. a part-time 32 h., con attribuzione di responsabilità di servizio;
- ✓ Attribuzione di responsabilità di servizio al posto di Istruttore Amministrativo/Contabile, cat. C.

In riferimento a quanto predetto sottopone la dotazione organica qui allegata.

Cassinari ed i presenti concordano con la proposta avanzata.

2. APPROVAZIONE SISTEMA DI PESATURA DELLE RESPONSABILITÀ E DELLA INDENNITÀ DI RISULTATO.

La Dr.ssa Porta propone ed illustra un nuovo sistema di pesatura delle responsabilità di servizio e dell'attribuzione delle indennità di risultato, come da allegati, che sarà sottoposto alla Giunta Comunale ed al Nucleo di Valutazione, una volta definiti gli obiettivi del Piano della Performance a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2013.

Cassinari propone a base di calcolo l'indennità massima attribuibile ovvero pari ad € 7.747,00. La Delegazione Trattante approva il nuovo sistema di pesatura illustrato dal Segretario Comunale e rimette alla Giunta Comunale la determinazione del valore dell'indennità dei Responsabili dei Servizi proposto.

3. ESAME SCHEDE DI VALUTAZIONE ED ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

La Dr.ssa Porta in merito all'argomento, sottopone ai presenti le schede di valutazione relative al personale dipendente che ha maturato il diritto alla progressione economica

COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

all'interno della categoria giuridica e meglio sotto specificati.

Cassinari fa presente che ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche occorrerà tenere conto delle disposizioni di cui al D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30.7.2010, n. 122.

Al riguardo la Dr. Porta illustra, sottopone e propone quanto segue:

Perucca Cristina, cat. C1

PERIODO	ESITO VALUTAZIONE	CATEGORIA ECONOMICA	PROGRESSIONE	DECORRENZA
1.6.2008-31.5.2009	Positivo	C1	-	-
1.6.2009-31.5.2010	Positivo	C1	C2 giuridico	1.1.2011
1.6.2010-31.5.2011	Positivo	C2 giuridico	-	-
1.6.2011-31.5.2012	Positivo	C2 giuridico	C3 economico	1.1.2014

Volpi Angelo, cat. B5

PERIODO	ESITO VALUTAZIONE	CATEGORIA ECONOMICA	PROGRESSIONE	DECORRENZA
12.7.2008-31.7.2009	Positivo	B5	-	-
1.8.2009-31.7.2010	Positivo	B5	B6 giuridico	1.8.2010
1.8.2010-31.7.2011	Positivo	B6 giuridico	-	-
1.8.2011-31.7.2012	Positivo	B6 giuridico	B7 economico	1.1.2014

Viola Gloria, cat. C1

PERIODO	ESITO VALUTAZIONE	CATEGORIA ECONOMICA	PROGRESSIONE	DECORRENZA
1.1.2011-31.12.2011	Positivo	C1	-	-
1.1.2012-31.12.2012	Positivo	C1	C2 economico	1.1.2014

COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

Relativamente al dipendente Pasciutti Massimiliano, si prende atto della valutazione positiva conseguita negli anni 2011 e 2012, specificando che il dipendente ha già conseguito nell'anno 2006 la progressione all'ultima posizione economica della categoria di appartenenza (B7) riconosciuta dal vigente CCNL.

La seduta termina alle ore 13,30.

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto dagli intervenuti.

Il Segretario Comunale - Componente di Parte Pubblica
F.to Porta Maria Lucia

Il Rappresentante Sindacale CISL
F.to Cassinari Antonio

Istruttore Amministrativo Contabile
F.to Cristina Perucca

Istruttore Tecnico - Amministrativo
F.to Gloria Viola

Collaboratore professionale
F.to Massimiliano Pasciutti

Collaboratore professionale
F.to Angelo Volpi

Il Segretario verbalizzante
F.to Cristina Perucca



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

<i>Ex Q.F.</i>	<i>Categoria CCNL 1998/2001</i>	<i>Dotazione organica rideterminata</i>	<i>n. posti</i>	<i>coperti</i>	<i>vacanti</i>	<i>Modalità di copertura e/o eventuali note</i>
6 [^]	C1	Istruttore amministrativo/contabile	1	1	-	
6 [^]	C1	Istruttore tecnico/amministrativo part-time 32 ore	1	1	-	
6 [^]	C1	Agente di Polizia Locale	1	-	1	Non prevista attualmente copertura
5 [^]	B3	Autista scuolabus/ Collaboratore tecnico	1	1	-	
5 [^]	B3	Operaio altamente specializzato/ Collaboratore Tecnico	1	1	-	
Totale generale			5	4	1	

SERVIZIO AMMINISTRATIVO E AFFARI GENERALI

profilo professionale	categoria CCNI 1998/2001	Nominativi e/o amministrazioni	D.O. al 31/12/2008	In effettivo servizio al 31/12/2008	D.O. al 31/12/2009	In effettivo servizio al 31/12/2009	D.O. al 31/12/2010	In effettivo servizio al 31/12/2010	D.O. al 1/01/2011	In effettivo servizio al 16/03/2011	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 1/01/2012	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 1/08/2012	Modalità di copertura e/o eventuali note			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Ufficio Segreteria generale																		
Ufficio Affari Generali																		
Ufficio U.R.P.																		
Ufficio Servizi alla persona (cultura, istruzione, sport, servizi sociali)																		
Ufficio Studi e programmazione																		
Ufficio Personale organizzazione, procedimenti disciplinari																		
Ufficio Contratti e Appalti																		
totale consistenza personale																		
													0	0	0	0	0	0

LE FUNZIONI DEGLI UFFICI DI PERTINENZA DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO E AFFARI GENERALI DA ATTRIBUIRE AL SEGRETARIO COMUNALE

SERVIZIO FINANZIARIO - DEMOGRAFICO

profilo professionale	categoria CCNL 1999/2001	Nominativi e/o ammotazioni	D.O. al 31/12/2008	In effettivo servizio al 31/12/2008	D.O. al 31/12/2009	In effettivo servizio al 31/12/2009	D.O. al 31/12/2010	In effettivo servizio al 31/12/2010	D.O. al 1/01/2011	In effettivo servizio al 31/12/2011	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 31/12/2012	Modalità di copertura e/o eventuali note
	D	Greppi	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	soppresso con decorrenza 1/1/2013
	C	Perucca Rag. Cristina	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Attribuzione posizione organizzativa con decorrenza 1/1/2013
Ufficio Ragioneria													
Ufficio Gestione Economato e Patrimonio													
Ufficio Gestione trattamento economico del personale													
Ufficio Demografici (anagrafe, stato civile, leva, elettorale)													
<i>totale consistenza personale</i>													
<i>in effettivo servizio n. 1 dipendente</i>													

totale consistenza personale

in effettivo servizio n. 1 dipendente

SERVIZIO TECNICO-URBANISTICA

profilo professionale	categoria CCNL 1998/2001	Nominativi e/o ammotazioni	D.O. al 31/12/2008	In effettivo servizio al 31/12/2008	D.O. al 31/12/2009	In effettivo servizio al 31/12/2009	D.O. al 31/12/2010	In effettivo servizio al 31/12/2010	D.O. al 1/01/2011	In effettivo servizio al 31/12/2011	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 31/12/2012	Modalità di copertura e/o eventuali note
Istruttore Tecnico	C	VIOLA D'essa Ing. Gloria	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	Attribuzione posizione organizzativa con decorrenza 1/1/2013
Ufficio Urbanistica - Edilizia privata													
Ufficio attività produttive (S.U.A.P.)													
Ufficio manutenzione Beni Patrimoniali e LL.PP.													
Ufficio igiene ambientale, ecologia, e servizi cimiteriali													
Ufficio Sicurezza sul lavoro													
Collaboratore Professionale	B3	Volpi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Collaboratore professione	B3	Pasciutti	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
totale consistenza personale			2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	

Cat. C = 1 dipendente
Cat. B3 = 2 dipendenti

in effettivo servizio n. 3 dipendenti

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

profilo professionale	categoria CCNL 1998/2001	Nominativi e/o ammotazioni	D.O. al 31/12/2008	In effettivo servizio al 31/12/2008	D.O. al 31/12/2009	In effettivo servizio al 31/12/2009	D.O. al 31/12/2010	In effettivo servizio al 31/12/2010	D.O. al 1/01/2011	In effettivo servizio al 31/12/2011	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 1/01/2012	D.O. al 1/01/2012	In effettivo servizio al 31/12/2012	Modalità di copertura e/o eventuali note
Agente di Polizia Locale	C		1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	posto vacante IN CONVENZIONE CON IL COMUNE DI GARLASCO
Ufficio di Polizia Amministrativa															
Ufficio di Polizia Stradale															
Ufficio di Polizia Giudiziaria															
Ufficio Protezione Civile															

totale consistenza personale

1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CONCERTAZIONE CRITERI PER LE PROCEDURE DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO E DEI RISULTATI

Sistema di valutazione dei Responsabili di Servizio e dei risultati

Il nuovo ordinamento professionale ha introdotto alcuni istituti contrattuali tipici delle figure dirigenziali: la *retribuzione di posizione* e quella di *risultato*.

Tali istituti, seguendo il dettato dell'art. 11, sono applicati anche nei Comuni privi di dirigenza relativamente a quei dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi. Conseguentemente, il loro trattamento economico accessorio sarà composto dalla retribuzione di posizione e da quella di risultato.

Al fine di rendere possibile la piena e corretta applicazione di tali istituti, gli enti debbono provvedere a definire *sistemi* di classificazione delle posizioni e di valutazione dei risultati ottenuti.

Il presente lavoro riassume l'elaborazione finalizzata alla definizione di criteri valutativi riuniti in sistema. Il valore della base imponibile dell'indennità di posizione deve essere determinato dalla Giunta Comunale, da un minimo di € 3.099,00 ed entro il valore massimo di € 7.747,00. La pesatura sarà rapportata in centesimi e darà luogo al calcolo automatico della retribuzione di posizione in percentuale tra il minimo ed il massimo previsto dal CCNL. L'importo della retribuzione di risultato deve essere fissato entro il limite massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita e verrà corrisposto entro il mese di febbraio dell'anno successivo, previa valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e in relazione al grado di raggiungimento degli stessi. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

La valutazione delle posizioni

La valutazione di *posizione* mira a definire il grado di *complessità* connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione.

La valutazione della posizione, quindi, deve essere effettuata su parametri di carattere *oggettivo*, legati, cioè, a criteri valutativi *slegati* dalla *soggettività* del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Come sopra accennato, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.099,00 (L. 6.000.000) ad un massimo di € 7.747,00 (L. 15.000.000) annui lordi per tredici mensilità.

La valutazione utilizza indicatori numerici di descrizione di *aree di valutazione e fattori valutativi* delle caratteristiche di *complessità* della posizione.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il *peso* complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di *complessità*) e, conseguentemente, la *graduazione* delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.

I contenuti del sistema

La piattaforma valutativa proposta si basa su tre aree di valutazione fondamentali:

- a) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA;
- b) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA;
- c) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA.

Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione. Nella tabella che segue vengono riassunti i fattori costituenti di ogni area.

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA:

- ♦ Livello di strategicità delle funzioni / assegnate

B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA:

- ♦ Grado d'integrazione di processi e attività
- ♦ Caratteristiche delle funzioni direttive
- ♦ Tipologia e frequenza delle relazioni Tipologie di strumenti di gestione e di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA:

- ♦ Risorse finanziarie assegnate.
- ♦ Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale
- ♦ Grado di responsabilità

Nelle pagine che seguono vengono esaminati i singoli fattori:

A) Collocazione nella struttura

1. Livello di strategicità delle funzioni assegnate

Indica il livello strategico della posizione nel contesto organizzativo dell'Ente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

B) Complessità organizzativa

- 1. Grado di integrazione di processi e attività
- 2. Caratteristiche delle funzioni direttive
- 3. Tipologia e frequenza delle relazioni
- 4. Tipologia di strumenti di gestione e di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni

1. Grado di integrazione di processi e attività

Rileva il grado di integrazione richiesto dalla posizione nel coordinamento dei processi e delle attività gestite

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei		La posizione e coordina e integra un numero elevato di processi di natura eterogenea	

2. Caratteristiche delle funzioni direttive

Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione direttiva nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni professionali sottordinate:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livelli di funzionalità			Livelli di funzionalità			Livelli di funzionalità		Livelli di funzionalità	
direttiva limitati ed omogenei			direttiva molteplici ed omogenei			direttiva limitati ed eterogenei		direttiva molteplici ed eterogenei	

3. Tipologia e frequenza delle relazioni

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sotto fattori qui indicati)

a) Tipologia

a. 1 Relazioni interne

a. 2 Relazioni con l'utenza

a. 3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

a. 1 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nell'unità organizzativa di appartenenza o con più unità organizzative dello stesso servizio Informazioni di modesta complessità e prevalentemente tra due soggetti				Con più unità organizzative di medio livello anche servizi di altri articolate e negoziali fondate su più soggetti interagenti			Con più unità organizzative anche di alto livello e servizi di altri servizi Informazioni complesse e relazioni articolate di tipo negoziale fondate su soggetti interagenti		

a. 2 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti				Informazioni complesse anche di natura negoziale di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti prevalentemente tra due soggetti			Con più unità organizzative anche alto livello e di altri servizi di tipo diretto fondate su più soggetti interagenti		

a. 3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nessuna o di scarsa importanza di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti. Prevalentemente tra due soggetti				Informazioni di modesta complessità di tipo indiretta (scritta) o tramite altri soggetti anche con posizioni di livello elevato			Informazioni complesse relazioni articolate e di tipo negoziale di tipo diretto anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente con posizioni di livello anche molto elevato o con organi di governo dell'Ente		

b) Frequenza

b.1 Relazioni interne

b.2 Relazioni con l'utenza

b.3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

b. 1 Relazioni interne

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente				Spesso settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

b. 2 Relazioni con l'utenza

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente				Spesso settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

b. 3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mai o occasionalmente				Spesso settimanalmente			Giornalmente o più volte nella stessa giornata		

4. Tipologie di strumenti di gestione e di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni.
 Rileva le esigenze dotazionali della struttura gestita con riguardo sia alla complessità degli strumenti sia alla loro eventuale straordinarietà

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Strumenti di gestione e di organizzazione ordinari di modesta complessità			Strumenti di gestione e di organizzazione ordinari di elevata complessità			Strumenti di gestione e di organizzazione straordinari di modesta complessità		Strumenti di gestione e di organizzazione straordinari di elevata complessità	

C) Responsabilità gestionale interna e esterna

1. Risorse finanziarie assegnate
2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale
3. Grado di responsabilità

1. Risorse finanziarie assegnate

Esprime l'entità delle risorse finanziarie gestite e quindi lo spessore economico dell'attività di spesa svolte dalla posizione organizzativa

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di scarsa entità				La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di media entità			La posizione gestisce risorse non vincolate in entrata e/o uscita di elevata entità		

2. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale

Rileva l'ambito di discrezionalità decisionale e gestionale richiesto alla posizione organizzativa nonché il relativo margine di discrezionalità

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale limitati			Ambiti decisionale di discrezionalità e gestionale ampi ma definiti			Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con discreti margini di discrezionalità		Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con elevati margini di discrezionalità	

3. Grado di responsabilità

Rileva il livello di responsabilità, tipologicamente diversificata, cui risulta esposta la posizione organizzativa nell'azione svolta verso soggetti esterni ed interni all'Ente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Basso livello di responsabilità del personale				Medio livello di responsabilità personale			Elevato livello di responsabilità personale		

La valutazione delle prestazioni

La valutazione delle prestazioni può essere ricondotta a tre ambiti:

1. raggiungimento degli obiettivi (*performance*);
2. comportamento organizzativo (*skill*);
3. propositività, capacità programmatica e di analisi (*program design*);

secondo il seguente schema:

Ambiti di valutazione	Fattori di apprezzamento
<i>Raggiungimento degli obiettivi</i>	Tra obiettivi programmati e risultati ottenuti
<i>Comportamento organizzativo</i>	Leadership, motivazione, coinvolgimento e valutazione dei collaboratori
	Qualità dell'apporto personale
	Integrazione, interfunzionalità e orientamento al cliente
<i>Propositività, capacità programmatica e di analisi</i>	Coerenza, sostenibilità e qualità del programma gestionale
	Attenzione allo sviluppo del programma
	Rigore nella verifica finale del programma e visione prospettica

Il sistema si fonda sull'ipotesi che l'Amministrazione fissi in via preventiva una percentuale della retribuzione di posizione (dal 10 al 25%) valida per tutti i Responsabili di Servizio ai fini dell'individuazione della potenziale retribuzione di risultato.

Ciascun Responsabile di Servizio potrà sapere in via preventiva il valore massimo della propria retribuzione di risultato.

Al termine del periodo di riferimento (si ipotizza annualmente), si procederà alla valutazione dei Responsabili di Servizio rispetto ai tre ambiti sopra definiti.

L'incidenza della valutazione relativa a ciascuno di questi ambiti sulla retribuzione finale di risultato dovrà essere preventivamente definita, senza dimenticare che tra di essi esiste una interazione sistemica (non può darsi un buon livello dei risultati in presenza di forti carenze sul piano del governo organizzativo e relazionale o in presenza di scarsa capacità programmatica).

Per questa ragione, pare equilibrato e ragionevole ipotizzare la seguente destinazione delle risorse:

<i>raggiungimento degli obiettivi</i>	= 60% del valore massimo della retribuzione di risultato;
<i>comportamento organizzativo</i>	= 20% del valore massimo della retribuzione di risultato;
<i>propositività</i>	= 20% del valore massimo della retribuzione di risultato.

Analizziamo, nel dettaglio, come si arriva al raggiungimento del valore da assegnare ai tre ambiti di valutazione.

1) Raggiungimento degli obiettivi

Si definisce obiettivo "un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo".

E' quindi necessario che gli obiettivi siano misurabili attraverso degli indicatori di risultato.

Sulla base delle politiche di governo saranno definiti gli obiettivi di ogni struttura; tali obiettivi dovranno essere distinti in:

- a. *obiettivi di mantenimento (connessi all'attività ordinaria tipica e consolidata e alla sua manutenzione);*
- b. *obiettivi strategici (attuativi di politiche di notevole rilievo per l'Amministrazione);*
- c. *obiettivi di innovazione gestionale (connessi ad innovazioni di processo o prodotto eccezionali);*

La Giunta Comunale, con il supporto del Nucleo di Valutazione classificherà, secondo le tre tipologie indicate, i diversi obiettivi delle strutture.

Agli obiettivi di tipo a. verrà assegnato un punto, a quelli di tipo b. e c. due punti.

Tale punteggio sarà moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo che sarà espresso dal Nucleo di Valutazione (al di sotto del 50% l'obiettivo potrebbe considerarsi non raggiunto in assoluto), sulla base degli indicatori concordati in fase di programmazione.

Gli indicatori varieranno quindi in conseguenza del tipo di attività che si intende monitorare e potranno essere di tipo *quantitativo, temporale ed economico*.

Ovviamente, per ogni struttura (e, quindi, per ogni responsabile), dovrà essere particolarmente considerata l'assegnazione o meno di obiettivi strategici o di innovazione gestionale (che, essendo maggiormente sfidanti comportano maggiore complessità realizzativa).

Per una equilibrata ponderazione di questa componente, potrebbe essere differenziata, preventivamente, la percentuale della retribuzione di posizione da destinare alla retribuzione di risultato prevedendone una maggiore in presenza di un numero di obiettivi strategici o di innovazione gestionale pari o superiore a due.

2) Comportamento Organizzativo

L'ambito di valutazione "*Comportamento organizzativo*" misura la capacità di gestione dei processi organizzativi e socio-relazionali del responsabile del servizio.

Per sua natura, è legato ad aspetti che attengono alla personalità ed al comportamento del soggetto.

Tali aspetti, pur avendo un riscontro su fattori oggettivi sono molto legati alla soggettività sia del valutato sia di coloro che si rapportano a lui.

I fattori di apprezzamento possono essere sintetizzati come segue:

- a. *leadership, motivazione, coinvolgimento e valutazione dei collaboratori;*
- b. *qualità dell'apporto personale;*
- c. *integrazione, interfunzionalità, orientamento al cliente.*

a. leadership, motivazione, coinvolgimento e valutazione dei collaboratori

Riguarda le modalità con le quali si motivano i collaboratori riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità, promuovendo il lavoro di squadra, l'interdipendenza positiva e l'autonomia.

Gli elementi d'esame e gli indicatori ipotizzabili sono i seguenti:

elementi d'esame	elementi di riscontro
<i>Capacità di promuovere il lavoro di squadra</i>	Fungibilità e possibilità di interscambio tra i collaboratori
	Momenti di studio e approfondimento di gruppo
	Attività di consulenza reciproca
<i>Leadership e capacità di gestire i conflitti</i>	Coinvolgimento o necessità di intervento da parte di soggetti esterni alla struttura (Nucleo di Valutazione, Responsabili di altre strutture...)
	Condivisione o partecipazione attiva dei collaboratori nell'assunzione di decisioni operative/organizzative
<i>Propensione alla delega e capacità di sostenere i collaboratori</i>	Esistenza di posizioni caratterizzate da autonomia operativa
	Momenti di esame dell'attività dei singoli o dei gruppi e di supporto e consulenza tecnico-metodologica
<i>Capacità di progettare l'attività coinvolgendo i collaboratori</i>	Partecipazione dei collaboratori alla pianificazione annuale dell'attività
	Momenti di verifica collettiva dell'andamento gestionale
	Momenti formalizzati o meno per la raccolta di suggerimenti o proposte migliorative o correttive dell'attività gestionale o del clima
<i>Capacità di gestire il processo valutazione</i>	Colloqui di valutazione e presenza di motivazione della valutazione
	Differenziazione delle valutazioni
	Condivisione/contestazione delle valutazioni

L'esame degli elementi descritti genererà una valutazione sintetica di questo fattore di apprezzamento, secondo la seguente scala:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

b. Qualità dell'apporto personale

Riguarda il contributo del Responsabile di Servizio nell'orientare l'attività della struttura e il lavoro dei collaboratori.

Gli elementi d'esame concernono sia gli aspetti di contenuto che quelli di natura metodologica:

elementi d'esame	elementi di riscontro
<i>Orientamento ai risultati</i>	Individuazione di priorità gestionali
	Variazione di obiettivi o indicatori durante la gestione
<i>Tensione verso la semplificazione</i>	Riduzione di passaggi burocratici, atti o pareri
	Riduzione dei tempi dei procedimenti
<i>Propensione a trasmettere e diffondere conoscenze</i>	Rilevazione dei bisogni formativi dei collaboratori
	Momenti di formazione e aggiornamento dei collaboratori gestiti direttamente
	Momenti di formazione e aggiornamento organizzati per i collaboratori con esperti esterni alla struttura o all'Ente

L'esame degli elementi descritti genererà una valutazione sintetica di questo fattore di apprezzamento, secondo la seguente scala:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

c. integrazione, interfunzionalità e orientamento al cliente

Riguarda la capacità dimostrata nel gestire, migliorare e sviluppare le relazioni con le altre strutture dell'Ente e nell'adeguare il prodotto dell'attività alle esigenze del cliente (interno o esterno). Gli elementi d'esame e gli indicatori connessi possono essere così descritti:

elementi d'esame	elementi di riscontro
<i>Interdipendenza e cooperazione con altre strutture</i>	Livello di informalità delle relazioni con le altre strutture
	Autonomia degli operatori di interagire con le altre strutture senza il coinvolgimento diretto del responsabile
	Attività di formazione e consulenza ad altre strutture per materie di comune interesse
<i>Attenzione esigenze del cliente</i>	Sistema di rilevazione dei bisogni e delle richieste del cliente
	Banche dati e sistemi di analisi delle informazioni per prevedere e anticipare l'emergere di bisogni o per cogliere quelli inespressi
<i>Attenzione alla qualità del servizio per il cliente</i>	Sistema di rilevazione del gradimento del servizio
	Contestazioni o reclami ricevuti
	Sistemi di analisi delle informazioni per adeguare il servizio al cliente

L'esame degli elementi descritti genererà una valutazione sintetica di questo fattore di apprezzamento, secondo la seguente scala:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

3) Propositività, capacità programmatica e di analisi

L'ambito di valutazione "*propositività, capacità programmatica e di analisi*" misura la capacità del Responsabile di struttura di raccordare le politiche dell'Amministrazione con i programmi gestionali.

L'attività di *policy deployment* presuppone il possesso di capacità ideative, progettuali, realizzative e di valutazione e verifica che debbono snodarsi nell'ambito di un efficace impiego delle risorse disponibili e nel rispetto di standard qualitativi predeterminati.

I fattori di apprezzamento possono essere sintetizzati come segue:

- a. *coerenza, sostenibilità e qualità del programma gestionale*
- b. *attenzione allo sviluppo del programma*
- c. *rigore nella verifica finale del programma e visione prospettica*

a. *coerenza, sostenibilità e qualità del programma gestionale*

Riguarda la capacità dimostrata nel programmare l'attività in funzione degli obiettivi definiti per la struttura, delle risorse assegnate e dello standard di qualità dei prodotti richiesto.

La valutazione dovrà concernere la proposta iniziale di programma delle attività dei responsabili di struttura in relazione a:

- ♦ *coerenza del programma gestionale con le politiche dell'Amministrazione;*
- ♦ *sostenibilità del programma in funzione del rapporto tra risorse richieste e risorse disponibili;*
- ♦ *presenza di fattori innovativi o di sviluppo del programma rispetto alla gestione degli anni precedenti;*
- ♦ *articolazione del programma in fasi attuative che ne consentano un puntuale monitoraggio;*
- ♦ *individuazione di sistemi, metodologie, indicatori di valutazione in itinere e di verifica finale del programma delle attività.*

Sulla base di questi elementi d'esame, la valutazione verrà effettuata secondo la seguente scala:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

b. *attenzione allo sviluppo del programma*

Riguarda la capacità dimostrata nel governare la fase di monitoraggio in itinere del programma delle attività.

La valutazione riguarderà:

- ♦ *la capacità di valutare le priorità e di graduare gli adempimenti in rapporto alla loro importanza;*
- ♦ *la tempestività di mobilitazione su temi emergenti;*
- ♦ *la tempestività e creatività nell'ideare proposte risolutive di criticità;*
- ♦ *la capacità di formulare proposte correttive e di miglioramento durante la gestione, sulla base di stimoli interni/esterni.*

Sulla base di questi elementi d'esame, la valutazione verrà effettuata secondo la seguente:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

c. rigore nella verifica finale del programma e visione prospettica

Riguarda la capacità dimostrata nella fase di riesame finale del programma delle attività ed è relativa al rigore della verifica e alla capacità di impiegare gli esiti per la programmazione gestionale successiva.

La valutazione potrà riguardare, in particolare:

- ♦ *il rigore, la precisione e la puntualità nel fornire i dati che consentano la verifica rispetto agli indicatori di risultato predeterminati;*
- ♦ *la capacità di individuare le cause degli scostamenti esistenti tra risultati attesi e risultati ottenuti;*
- ♦ *la capacità di elaborare ipotesi di adeguamento e correzione per la gestione futura;*
- ♦ *l'attenzione nell'individuare fattori di miglioramento o sviluppo gestionale che hanno caratterizzato il programma oggetto di verifica e che possano essere standardizzati per la gestione successiva (anche rispetto alla possibilità di esporto in altre strutture);*
- ♦ *la capacità di rilevare, per il futuro, ulteriori aree di miglioramento, opportunità di sviluppo e di innovazione gestionale.*

Sulla base di questi elementi d'esame, la valutazione verrà effettuata secondo la seguente scala:

inadeguato

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

eccellente

COMUNE DI ALAGNA

(Provincia di Pavia)

Comune di ALAGNA								
valore delle posizioni organizzative anno 20...				Servizio Finanziario - Demografico		Territorio		
Aree di valutazione fondamentali	Fattori valutativi <i>max punti 10 per ogni fattore</i>							
Collocazione nella struttura	Livello di strategicità delle funzioni assegnate			0			0	
Complessità organizzativa	Grado d'integrazione di processi e attività			0			0	
	Caratteristiche delle funzioni direttive			0			0	
	Tipologia e frequenza delle relazioni	Tipologia	<i>Relazioni interne</i>		0	0	0	0
			<i>Relazioni con l'utenza</i>			0		0
			<i>Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni</i>			0		0
		Frequenza	<i>Relazioni interne</i>			0		0
			<i>Relazioni con l'utenza</i>			0		0
			<i>Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni</i>			0		0
	Tipologie di strumenti di gestione e di organizzazione necessari allo svolgimento delle funzioni			0			0	
Responsabilità gestionale interna ed esterna	Risorse finanziarie assegnate			0			0	
	Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale			0			0	
	Grado di responsabilità			0			0	
PUNTEGGIO				0			0	
PUNTEGGIO ARROTONDATO				0			0	

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Comune di ALAGNA

**SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA VALUTAZIONE
FINALE E DELLA INDENNITA' DI RISULTATO**

AREA



Responsabile

ANNO 20..

valutazione "Obiettivi" - anno 20...

retribuzione di posizione	€	percentuale applicata 25%
retribuzione di risultato	€	60% retribuzione di risultato
risorse per valutazione obiettivi	€	

n.	Obiettivi assegnati descrizione	Tipologia degli obiettivi		Valore punti	Risultato atteso %	Risultato conseguito %	Punteggio ponderato punti
		mantenim.	strategico innovativo				
1				2	100		
2				2	100		
3				2	100		
4				2	100%		
5				2	100%		
Totali				10			0

compenso per raggiungimento "Obiettivi" €

La verifica della % di realizzazione degli obiettivi assegnati al Responsabile si è fondata su dati oggettivi e concreti risultanti dalla seguente documentazione di riferimento:

obt 1	
obt 2	
obt 3	
obt 4	
obt 5	

A conclusione dell'attività svolta risulta che l'interessato ha conseguito gli obiettivi assegnategli nella misura percentuale più sopra indicata e pertanto gli viene riconosciuta la retribuzione di risultato nella misura corrispondente alla percentuale di realizzazione degli obiettivi

valutazione "Comportamento organizzativo" - "Propositività" - anno 20...

"Comportamento organizzativo"

retribuzione di posizione	€	percentuale applicata 25%
retribuzione di risultato	€	20% retribuzione di risultato
risorse per valutazione comportamento organizzativo		
<i>Fattori di apprezzamento</i>		
	punteggio massimo	punteggio conseguito
leadership - motivazione - coinvolgimento e valutazione collaboratori	10	
qualità dell'apporto personale	10	
integrazione - interfunzionalità - orientamento al cliente	10	
totali	30	
compenso per "Comportamento organizzativo"		€

"Propositività"

retribuzione di posizione	€	percentuale applicata 25%
retribuzione di risultato	€	20% retribuzione di risultato
risorse per valutazione propositività		
<i>Fattori di apprezzamento</i>		
	punteggio massimo	punteggio conseguito
coerenza, sostenibilità e qualità del programma gestionale	10	
sviluppo del programma	10	
verifica finale del programma e visione prospettica	10	
totali	30	0
compenso per "Propositività"		€

La valutazione delle prestazioni espressa dal Nucleo sul *Comportamento organizzativo* e sulla *Propositività* è stata prioritariamente verificata con il Responsabile del Servizio, in un apposito incontro/confronto nel rispetto della legge 31-12-1996 n. 675, al fine di acquisire considerazioni utili ad una più esatta valutazione o indicazioni per eventuali rettifiche. Sulla valutazione espressa il Responsabile interessato non ha formulato rilievi.

**SCHEDA RIEPILOGATIVA DELLA VALUTAZIONE FINALE E
DELLA INDENNITA' DI RISULTATO
ANNO 20..**

<i>Cognome e Nome</i>	
<i>Responsabile dell'Area</i>	

<i>Elemento di valutazione</i>	<i>Punteggio conseguito</i>	<i>Indennità spettante</i>
Raggiungimento degli Obiettivi		€ -
Comportamento organizzativo		€ -
Propositività		€ -
Totale indennità di risultato da liquidare		€ -

COMUNE DI ALAGNA
Provincia di Pavia

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
 DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
 (RISORSE DECENTRATE)

risorse stabili

(art. 31, comma 2, CCNL 2002/2003 del 22/1/2004)

ARTICOLO 15, COMMA 1, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999, lettere:

a) Fondo ex CCNL del 6/7/1995, comma 2, lett. b), c), d) ed e) straordinario personale con incarico di funzioni direttive (ora CCNL del 22/01/2004, art. 31, comma 2)	15.723,70		
		economie 3% su € 1.468,95	44,07
		economie 2005 da decurtare (3%)	
		economie 2006 da decurtare (3%)	
		economie 2007 da decurtare (3%)	
		sommano	15.767,77 €
			15.767,77
b) Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/07/1995 e art. 3 CCNL 16/07/1996	€		0,00
c) Economie di gestione trattamento accessorio	€		0,00
f) Risorse derivanti art. 2, comma 3 - D.Lgs. n. 29/93	€		0,00
g) Risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998 (ora art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	€		1.362,92
h) Somme destinate indennità di funzione 8 ^a q.f.	€		0,00
i) Disciplina applicabile alle sole Regioni	€		0,00
j) 0,52% monte salari 1997 dal 31/12/1999 (€ 93.946,10 x 0,52%)	€		488,52
l) Simme relative al personale trasferito a seguito di processo decentramento	€		0,00

ARTICOLO 15, COMMA 5, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

Risorse aggiuntive **stabili** a quelle contrattuali in caso di processi di riorganizzazione e correlati agli aumenti di organico

1)	€	0,00
2)	€	0,00
3)	€	0,00
art. 48 CCNL del 14/9/2000 - code contrattuali - limite max 2% monte salari 1999	€	0,00

ARTICOLO 4, COMMA 1, CCNL 2000/2001 del 5/10/2001

Integrazione risorse art. 15 CCNL 1/04/1999 1,1% monte salari 1999 dall'1/01/2001 (€ 99.722,15 x 1,1%)	€	1.096,95
---	---	----------

ARTICOLO 4, COMMA 2, CCNL 2000/2001 del 5/10/2001

Integrazione retribuzione individuale di anzianità personale cessato dall'1/01/2000: <i>Greppi</i>	€	511,32
---	---	--------

ARTICOLO 32, COMMA 1, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004 (spese del personale < al 39% delle entrate correnti)

Incrementi delle risorse decentrate: 0,62% monte salari 2001 (€ 96.342,00 x 0,62%)	€	597,32
---	---	--------

ARTICOLO 32, COMMA 2, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004

Incrementi delle risorse decentrate: 0,50% monte salari 2001 (€ 96.342,00x 0,50%)	€	481,71
--	---	--------

ARTICOLO 32, COMMA 7, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004

Incrementi delle risorse decentrate:
0,20% monte salari 2001 €

ARTICOLO 4, COMMA 1, CCNL 2004/2005 del 9/05/2006 (spese del personale < al 39% delle entrate correnti)

Incrementi delle risorse decentrate:
0,50% monte salari 2003 (€ 94.368,00 x 0,50%) €

ARTICOLO 8, COMMA 2, CCNL 2006/2007 del 11/4/2008

Incrementi delle risorse decentrate:
0,60% monte salari 2005 (€ 109.602,00 x 0,60%) € 657,61

risorse variabili

(art. 31, comma 2, CCNL 2002/2003 del 22/1/2004)

ARTICOLO 15, COMMA 1, CCNL 1998/2001 del 1/4/1999, lettere:

d) Somme derivanti attuazione art. 43 Legge 449/97:

e) Somme derivanti trasformazione rapporti di lavoro art. 1 Legge 662/1996 € 0,00

k) Risorse previste disposizioni di legge per incentivi (Merloni, contenziosi, tributi, notifiche)

1) ICI	€		
2) Merloni ter	€	547,90	547,90
3) Notifiche (art. 54 CCNL del 14/9/2000 - code contrattuali)	€		0,00

n) disciplina per le Camere di Commercio € 0,00

ARTICOLO 15, COMMA 2, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

contrattazione integrativa
1,2% monte salari 1997 dall'1/04/1999 (93.946,101 x 1,2%) € 1.127,35

ARTICOLO 15, COMMA 5, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

Risorse aggiuntive **variabili** per riorganizzazione e miglioramento dei servizi:

Progetti obiettivi

risorse stabili 2012 sommano € 20.964,12

riduzione quota proporzionale personale cessato ed in servizio (art.

9, comma 2 bis, Legge n. 122 del 30/7/2010): € 2.000,00

Greppi - deceduto in attività di servizio il 27/2/2010

Viola - assunta il 31/12/2010

IN DEDUZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI € 865,56

risorse stabili 2013 - TOTALE 18.098,56

risorse variabili 2013 - TOTALE € 1.675,25

disponibilità 2010 art. 17, comma 5, CCNL 1998/2001 DEL 1/4/1999) € 0,00

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013	€	19.773,81
--	---	------------------

COMUNE DI ALAGNA
Provincia di Pavia

DESTINAZIONE FONDO 2013

STRAORDINARI	800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1998/2001)	1.958,63
TURNO	0,00
RISCHIO	720,00
DISAGIO	867,60
INDENNITA' MANEGGIO VALORI Dipendenti individuati (agenti contabili): Perucca (€ 1,55 x gg. 280)	0,00
TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO	0,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PERSONALE cat. C (art. 7, comma 1, CCNL 9/5/2006) Dipendenti individuati: Perucca Viola (art. 36 c. 2 ccnl dell'1.4.99) 1/7 - 31/12	0,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	0,00
PIANI ATTIVITA'	12.898,11
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33, CCNL 22/01/2004)	1.981,57
RISORSE PER INCENTIVI AI SENSI DELL'ART. 15, lett. K, CCNL 1/04/1999 notifiche quote relative a convenzioni art. 43 L. 449/97 - sponsorizzazioni per progettazioni	547,90
TOTALE GENERALE	19.773,81
Indennità di comparto (n. 12 mensilità)	
Perucca	549,60
Pasciutti	471,72
Volpi	471,72
Viola (part time 32 h. - 549,60:36x32)	488,53
	1.981,57
Progressioni (dati con 13 [^])	
Pasciutti	1.331,53
Volpi	627,10
	<i>sommano</i> 1.958,63
Volpi b5/b6	362,90
Perucca c1/c2	502,66
	<i>sommano</i> 865,56



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

PROGETTI OBIETTIVI PER L'ANNO 2013

PROGETTO N° 1 : Svolgimento, allestimento, sgombero e partecipazione Fiera di Primavera e manifestazioni varie.

Il progetto consiste nella partecipazione completa, dall'allestimento, al presidio ed allo smantellamento con pulizia straordinaria, successiva alle varie manifestazioni sul territorio (Sagra patronale di ottobre, celebrazioni del 25 aprile, del 2 giugno, processioni e Festività civili e religiose in genere, nonché, tutti gli anni, nella giornata di Pasquetta, quando ha luogo la tradizionale fiera di Primavera che richiede un considerevole impegno organizzativo da parte dell'Amministrazione comunale, in considerazione del forte richiamo in termini di operatori economici e di pubblico, che la stessa determina).

I dipendenti coinvolti nella migliore riuscita della suddetta Fiera sono:

- Sig. Pasciutti Massimiliano: Collaboratore Tecnico,
- Sig. Volpi Angelo: Collaboratore Tecnico.

In relazione alla gravosità dell'impegno da svolgere a ciascuno di essi verranno riconosciuti i seguenti compensi lordi.

Sig. Volpi Angelo € 700,00

Sig. Pasciutti Massimiliano € 700,00

TOTALE € 1.400,00

PROGETTO N° 2: Manutenzione arredo urbano, tenuta verde.

Il Comune è dotato di diverse aree e beni che necessitano di precisa e continua tenuta: aree a verde, zona limitrofa al Campo sportivo comunale, cimitero, che a partire dall'anno 2008 si è ulteriormente ampliata a seguito della costruzione di un nuovo lotto di cappelle e loculi cimiteriali, Palazzo dei Ragazzi, siepi di pista ciclabile e comunque ogni area di proprietà comunale, che, dall'anno 2013, si arricchirà di una nuova ampia area attrezzata sita in Via Bernardino Caimi.

L'obiettivo è quello di un continuo, preciso e puntuale mantenimento delle stesse anche per una migliore salvaguardia della incolumità degli utenti.

I dipendenti coinvolti, con indicazioni dei compensi lordi riconosciuti, sono:

Sig. Volpi Angelo € 700,00

Sig. Pasciutti Massimiliano € 700,00

TOTALE € 1.400,00

COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

PROGETTO OBIETTIVO N° 3: Garantire il servizio di guida scuolabus.

Anche a seguito del passaggio di consegna ad ASM di Vigevano del servizio idrico integrato e quindi un radicale cambio di orari per i dipendenti esterni, il Comune garantisce per tutto l'anno scolastico e comunque nel caso di necessità e di richiesta, il servizio di scuolabus nonché dell'altro mezzo di trasporto in dotazione. I dipendenti coinvolti che si impegnano a dare tale garanzia sono:

Pasciutti Massimiliano cui viene riconosciuto il compenso lordo di	€	1.300,00
Volpi Angelo cui viene riconosciuto il compenso lordo di:	€	1.300,00
TOTALE	€	2.600,00

PROGETTO N° 4: Completamento anagrafe trentennali presso cimitero - 3^ parte.

Il progetto consiste, in prosecuzione ed ultimazione del progetto di verifica scadenza trentennali presso il Cimitero, nel proseguire a ricreare l'anagrafe dei depositi trentennali presso il Cimitero Comunale per consentirne il rinnovo, tramite l'utilizzo anche di procedura informatica.

Alla realizzazione del progetto è interessato il dipendente Pasciutti Massimiliano - Operatore tecnico, al quale viene riconosciuto il compenso lordo di seguito indicato:

TOTALE € 300,00

PROGETTO N° 5: Svolgimento attività per assistenza straordinaria di supporto agli uffici.

Il progetto consiste nell'effettuare con puntualità, secondo termini e modalità di legge, anche in orari disagiati ed al di fuori del normale orario di servizio, attività di supporto logistico-amministrativo agli uffici comunali. Il servizio viene curato dal messo comunale.

Alla realizzazione del progetto è interessato il dipendente Pasciutti Massimiliano - Operatore tecnico, al quale viene riconosciuto il compenso lordo annuale di seguito indicato:

TOTALE € 300,00

PROGETTO OBIETTIVO N° 6: Disponibilità neve e manifestazioni varie.

Il progetto consiste nel rendersi disponibili al pronto intervento relativo allo sgombero neve anche al di fuori del proprio orario di lavoro per il periodo di Dicembre e Gennaio.

I dipendenti coinvolti, con indicazioni dei compensi lordi riconosciuti, sono:

Sig. Volpi Angelo	€	200,00
Sig. Pasciutti Massimiliano	€	200,00

COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cap 27020 Cod.fisc. e P.IVA 00473750180

Tel 0382818105 Fax 0382818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

TOTALE € 400,00

PROGETTO OBIETTIVO N° 7: Servizio di trasporto estivo bambini in piscina.

Il progetto consiste nel servizio di trasporto dei bambini residenti nel Comune alla piscine durante il periodo extrascolastico, uno od anche due giorni alla settimana, al di fuori del normale orario di servizio.

I dipendenti coinvolti, con indicazioni dei compensi lordi riconosciuti, sono:

Sig. Volpi Angelo	€	200,00
Sig. Pasciutti Massimiliano	€	200,00
TOTALE	€	400,00

L'importo totale dei progetti obiettivi è di € **6.800,00** così suddivisi:

Sig. Volpi Angelo	€ 3.100,00
Sig. Pasciutti Massimiliano	€ 3.700,00

Letto, confermato e sottoscritto:

F.to Porta Maria Lucia

F.to Cassinari Antonio