



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO
Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Prot. n. 412 Spedito il 09 MAR. 2004

C O P I A

N° 46

Oggetto:

PERSONALE: APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2003.-

L'anno Duemilaquattro il giorno ventisette
del mese di Febbraio alle ore 15,30 nella Residenza Comunale
si è riunita la Giunta Comunale, composta dai Signori:

1 - TAIOLI REMO	SINDACO	P
2 - BELLAMOLI IVO	VICE SINDACO	P
3 - ZENATTI EZIO	ASSESSORE	P
4 - MARCOLONGO ALDO	ASSESSORE	P
5 - CINGOTTINI UMBERTO	ASSESSORE	P
6 - FERRAMOSCA LORETA	ASSESSORE	P
7 - SANDRINI BARBARA	ASSESSORE	P
8 - BALLINI MARCO	ASSESSORE	P

Presenti n.08

Assenti n.00

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale
Dott. Alberto Bignone.

Constatato legale il numero degli intervenuti, il Dott.
TAIOLI REMO, nella sua qualità di Sindaco, assume la
presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita l'adunanza
a discutere e deliberare sull'oggetto indicato.



LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, articolo 40;

Visti gli articoli 4 e 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali stipulato in data 1.4.1999;

Considerato che questa Amministrazione ha aperto un negoziato con le Organizzazioni Sindacali per la definizione economica delle materie demandate alla contrattazione decentrata dal predetto contratto di lavoro;

Vista la propria deliberazione n. 271 dell'1.10.2002, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa;

Posto che le parti negozianti hanno stipulato in data 28.1.2004 una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2003 (All. A);

Considerato che in data 22.01.2004 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Vista la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, allegata al C.D.I. 2003, trasmessa ai Revisori dell'Ente al fine del rilascio del prescritto parere;

Dato atto che, come risulta dal verbale in atti in data 21.02.2004, il Collegio dei Revisori ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con i limiti posti dalle Leggi Finanziarie;

Ritenuto di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4° - del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

Dato atto che:

- è stato espresso parere favorevole di regolarità tecnica da parte del Dirigente del Settore;
- non è stata rilasciata attestazione di copertura finanziaria nè è stato assunto l'impegno di spesa in quanto la presente proposta non comporta oneri a carico dell'Ente;

Con voto unanime espresso dai presenti nelle forme di Legge

D E L I B E R A



1°) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2003 che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

2°) Di recepire l'allegato contratto decentrato stipulato in data 28/1/2004.

3°) Di dichiarare, con seconda votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

4°) Ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 241/90 è designato responsabile del procedimento il Funzionario Sig.ra Giacomazzi Monica dell'Ufficio Personale.

COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO
Contratto Integrativo Decentrato anno 2003

ORIGINALE

Il presente contratto integrativo decentrato è stipulato fra

Il Comune di San Giovanni Lupatoto per parte della delegazione di parte pubblica

- Vice Sindaco Dott. Ivo Bellamoli;
- Dirigente Settore Economico Finanziario Segretario Generale Dott. Alberto Bignone;
- Dirigente Settore Amministrazione Generale Dott.ssa Claudia Zanardi;
- Dirigente Settori Tecnici Comunali Arch. Roberto Castagna;
- Dirigente Polizia Municipale Dott. Bruno Perbellini;

e le OO.SS. e R.S.U. per parte della delegazione Sindacale:

- per la CISL;
- per la UIL;
- per la CGIL;
- per il sindacato UGL;
- per il Sindacato Libero;

riunite presso una delle Sale della Sede del Comune di San Giovanni Lupatoto, in data 28/1/2004

Il presente contratto collettivo decentrato è stato negoziato e predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 01.04.99 secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

Art. 1
Validità e Durata

Il presente contratto si applica al personale dipendente del Comune di San Giovanni Lupatoto vincolato dal CCNL del Comparto Enti Locali.

Gli effetti del presente accordo riguardano il periodo che va dal 01.01.2003 al 31.12.2003, fatte salve eventuali specifiche differenti indicazioni riportate di seguito.

Alla scadenza del presente contratto, le clausole in esso riportate, rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo decentrato o fino a quando normative di legge, contrattuali o di altra natura, non ne determinino il decadimento.

Per tutto quanto non espressamente esplicitato in questo accordo si fa riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti nel tempo.



Art. 2

Principi su cui si basa l'accordo

- 2.1 Il presente accordo recepisce e rafforza i principi in materia di gestione e sviluppo del personale già adottati nel Contratto Nazionale di Lavoro, per collegare i trattamenti economici accessori agli effettivi miglioramenti della qualità delle prestazioni professionali, e dell'efficienza, al fine di ottenere un miglioramento anche nella economicità, nella accessibilità e nella qualità dei servizi.
- 2.2 Si determina nel presente accordo la volontà di distribuire incentivazioni economiche ai dipendenti in modo selettivo secondo **il merito, l'impegno, i risultati e la professionalità**, siano questi ultimi espressi dai dipendenti in modo collettivo che in modo individuale.
- 2.3 La Formazione professionale sarà lo strumento principale che l'Amministrazione Comunale di San Giovanni Lupatoto adotterà, affinché ogni dipendente possa esprimere le professionalità richieste dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.
- 2.4 Lo straordinario non è considerato un elemento che costituisce la normale programmazione del tempo lavorativo, ma è utilizzato per fronteggiare casi eccezionali di servizio, non altrimenti sostenibili e comunque in accordo con quanto specificato dall'Art. 14 del CCNL del 01.04.1999.

Art. 3

Costituzione e criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie incentivanti delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- 3.1 La costituzione del fondo di risorse finanziarie per l'anno 2003, da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è avvenuta secondo quanto disposto dai CC.NN.L. nel tempo vigenti.
- 3.2 Le parti del presente accordo prevedono già nel fondo relativo all'anno 2003 gli aumenti previsti dal contratto economico 2002/2003 (0.50+0.62 su M.S.2001), mantenendo ferme comunque tutte le altre normative di utilizzo del fondo, secondo quanto qui riportato.
- 3.3 L'entità e la costituzione del fondo 2003 sono riportate nell'allegato A.
- 3.4 Alle precedenti voci incentivanti e ai relativi fondi, si aggiunge il fondo per la retribuzione degli straordinari che si costituisce e si utilizza secondo quanto previsto dall'Art. 14 del CCNL 1.4.99.



3.5 Ripartizione del fondo. In accordo con quanto previsto dall'Art. 17 del CCNL del 01.04.1999, la ripartizione del fondo incentivante delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, è effettuato sempre secondo la tabella A.

Il fondo incentivante per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2003, (lettera C) è dato dalla differenza tra l'importo totale del fondo destinato alle voci incentivanti riportate nella tabella A e l'importo dato dalla somma delle voci di cui alle lettere a), b), d), e), f).

Alle precedenti voci incentivanti e relativi fondi, si aggiungono i fondi derivanti dalle risorse finanziarie disposte da leggi specifiche finalizzate all'incentivazione delle prestazioni e dei risultati. (L.109 Merloni, ICI, ecc.), la cui ripartizione sarà effettuata secondo le modalità prescritte da leggi specifiche da contratti e/o da regolamenti ad esse connessi. Al fine di armonizzare le risorse economiche derivanti dai fondi suddetti con le quote di cui alla produttività collettiva, al personale che partecipa alla ripartizione dei fondi in argomento, si applicano anche per l'anno 2003 le decurtazioni previste dall'articolo 8 del C.D.I. 2002.

Le parti concordano di garantire al personale tecnico soggetto a dette decurtazioni, che il trattamento accessorio venga comunque calcolato tenendo conto di quanto versato dagli stessi per gli oneri assicurativi e l'iscrizione ad albi professionali

Art. 4 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Per l'anno 2003, considerata la data nella quale le parti si incontrano per la sottoscrizione del C.D.I., il fondo per la produttività, verrà distribuito mensilmente ed annualmente, con i criteri approvati all'articolo 6 del C.D.I. per l'anno 1999, applicati anche nell'anno 2002 a tutto il personale in servizio nell'ente.

L'Amministrazione riconosce per l'anno 2003, tutti gli incrementi economici richiesti a finanziamento del Fondo di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 dalla parte sindacale, questo al fine di garantire che il fondo destinato alla produttività collettiva rimanga invariato rispetto all'anno 2002. L'Amministrazione ha riconosciuto infatti le difficoltà incontrate dai servizi dell'Ente nell'anno 2003, causati anche dal cambiamento dei vertici della struttura comunale e dalla diversa organizzazione di alcuni uffici a seguito dell'approvazione della Dotazione Organica per l'anno 2003, ma anche dai limiti assunzionali e di spesa posti dalla legge finanziaria e dalle sempre nuove competenze trasferite agli Enti Locali da Stato e Regioni.

L'Amministrazione ribadisce comunque l'importanza degli istituti contrattuali previsti nel Fondo di cui all'articolo 15 più sopra citato, come strumento qualificante della professionalità dei dipendenti e quindi sull'importanza di non attribuire i compensi per la produttività sulla base di automatismi generalizzati, ma attraverso uno strumento permanente di valutazione che riconosca le prestazioni rese dai dipendenti ed i risultati conseguiti da ciascun servizio.

L'Amministrazione ribadisce altresì che le nuove risorse economiche immesse nel Fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2003, non costituiscono somme consolidate per la costituzione del Fondo dell'anno 2004, del quale faranno parte le risorse determinate nell'anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

Sistema permanente di valutazione delle prestazioni

PRODUTTIVITA' DI GRUPPO

- 4.1 Il 70% del fondo per la produttività (quale risulta dopo lo scorporo dell'indennità di comparto e della produttività minima a valutazione mensile) è destinato ad incentivare l'attività dei gruppi e a retribuire **il merito, l'impegno ed i risultati** ottenuti dall'azione congiunta delle persone che compongono le diverse unità organizzative, gli uffici, i Servizi e i Settori.
- 4.2 Gli obiettivi di mantenimento e miglioramento della qualità, dell'economicità dei servizi, insieme ai livelli di produttività da raggiungere, sono definiti annualmente dal dirigente anche sulla base del P.E.G.
- 4.3 I progetti di produttività possono riferirsi al mantenimento della funzionalità dei servizi e dei risultati già ottenuti in passato, al loro sviluppo e ampliamento oppure alla ricerca di nuove forme di servizio e organizzative che rispondano in modo innovativo alla domanda dell'utenza interna ed esterna.
- 4.4 I progetti di produttività devono sempre essere portati a conoscenza dei dipendenti, che sono coinvolti nella loro realizzazione attraverso un incontro di Settore o Servizio, a Peg approvato. I progetti di produttività di ciascun Servizio, sono riassunti in una scheda sintetica, riportata come Allegato B.
- 4.5 Ad inizio anno, ad ogni Dirigente è assegnato un fondo destinato a retribuire la produttività di gruppo, calcolato sulla base degli importi, attribuiti in funzione di un coefficiente assegnato, come più sotto evidenziato, alla categoria contrattuale di appartenenza per ciascun dipendente collocato nella dotazione organica del dirigente stesso, ad esclusione delle quote recuperate dai dipendenti di CAT D che saranno individuati come titolari di posizioni organizzative ai sensi dell'Art. 17, c.2, lett. c) del CCNL 1.4.99:
- CATEGORIA GIUR. B: 1,13
 CATEGORIA GIUR. B3: 1,16
 CATEGORIA C: 1,19
 CATEGORIA GIUR. D: 1,22
 CATEGORIA GIUR. D3: 1,25
- 4.6 Entro il primo trimestre di ciascun anno il Dirigente dovrà identificare e discutere con il personale assegnato, gli obiettivi, i progetti particolari e i fattori che costituiranno oggetto di valutazione della prestazione nel corso dell'anno.
- Qualora nel corso dell'anno si verificassero eventi eccezionali, imprevisti ed imprevedibili, è possibile rinegoziare la prestazione attesa, ad esempio modificando il quadro degli obiettivi assegnati, su richiesta del valutato o su iniziativa del valutatore. Ciò può avvenire attraverso uno specifico incontro ed è opportuno che trovi formalizzazione sulle schede con esplicitazione delle cause alla base della modifica.

- 4.7 All'approvazione del Peg, il dirigente comunicherà al personale a lui assegnato gli obiettivi come definitivamente indicati nel Peg stesso. Entro il mese di settembre il dirigente provvederà ad una prima valutazione, convocando incontri di servizio o settore necessari per valutare lo stato di realizzazione degli obiettivi e l'andamento della prestazione lavorativa. Alla fine dell'anno i Dirigenti di ciascun Settore valuteranno il raggiungimento dei risultati ottenuti rispetto ai progetti di produttività da realizzare.
- 4.8 L' incentivo potrà essere dal Dirigente graduato sulla base della categoria di appartenenza dei partecipanti o sul diverso grado di impegno dimostrato per la realizzazione del progetto stesso oppure erogato in uguale misura a tutti i partecipanti.
- 4.9 Il fondo per la produttività di gruppo dovrà essere erogato al personale dipendente entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di effettuazione dei progetti.
- 4.10 A ciascun servizio potrà essere assegnato dal dirigente un progetto specifico, legato all'anno di competenza, e connesso ad un effettivo e concreto incremento della produttività. Fermo restando il fondo di produttività costituito come da C.C.N.L., le risorse legate ai predetti progetti specifici saranno finanziate dall'Amministrazione con risorse proprie, come definito dal C.C.N.L.
- 4.11 Laddove gli obiettivi non siano stati raggiunti dal gruppo per motivazioni che non possono oggettivamente essere imputate alla volontà dei dipendenti facenti parte del gruppo stesso, gli obiettivi dovranno essere considerati parzialmente raggiunti.
- 4.12 Nel caso di mancanza di raggiungimento degli obiettivi da parte di un gruppo di lavoro, per motivi allo stesso oggettivamente imputabili, le economie che deriveranno dal non completo riconoscimento della produttività, saranno riassegnate al fondo per la produttività dell'anno successivo.
- 4.13 Qualora il dirigente non effettui le previste valutazioni intermedie, la distribuzione del fondo e quindi l'erogazione degli incentivi di produttività dovranno essere ridefiniti dalle parti.
- 4.14 In ogni caso le parti si impegnano ad effettuare un incontro entro il mese di ottobre al fine di verificare la valutazione intermedia.

PRESTAZIONE INDIVIDUALE

4.11 L'altro 30% del fondo incentivante (quale risulta dopo lo scorporo dell'indennità di comparto e della produttività minima a valutazione mensile) è destinato a retribuire le prestazioni e la professionalità di ogni dipendente in relazione a quanto richiesto dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

4.12 Nel rispetto dei tempi di valutazione della produttività di gruppo, i Dirigenti valutano le prestazioni individuali dei dipendenti assegnati ai propri Settori in dotazione organica, secondo lo schema riportato nella apposita scheda (in allegato C al presente accordo).

L'importo dell'incentivo individuale da liquidare ai dipendenti sarà dato dal prodotto ottenuto dalla moltiplicazione tra il valore di cui al punto 4.5 riferito alla categoria di appartenenza del dipendente e la media della votazione riportata dallo stesso nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento.

In allegato alla scheda è proposto uno strumento volto ad evidenziare le possibili azioni per il miglioramento della prestazione di ciascun dipendente, da discutere e sottoscrivere sia dal valutatore che dal valutato.

La valutazione potrà basarsi su diversi elementi espressivi della prestazione fornita dal valutato. Il metodo permette quindi di basare la valutazione su combinazioni differenti di tali elementi, in

relazione alla specifica situazione di ciascun valutato. Il numero dei fattori di valutazione considerati dal dirigente non dovrà mai essere inferiore a quattro.

In via generale, le parti convengono nel richiamare l'attenzione e l'impegno dei Dirigenti a garantire omogeneità e oggettività di giudizio nell'applicare i criteri di valutazione, e il Direttore Generale o, qualora non nominato, il Segretario Generale a svolgere su questo un ruolo di garante per l'intera organizzazione.

Nel caso in cui il dipendente ritenesse di non essere stato valutato in maniera equa e/o corretta potrà comunque ricorrere, sottoponendo le proprie motivazioni al nucleo di valutazione.

4.14 La produttività individuale dovrà essere erogata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione.

Le parti concordano inoltre:

- **IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE APPLICATO AL PERSONALE DIPENDENTE SARA' LO STRUMENTO DI VALUTAZIONE ANCHE PER IL PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. IL DIRIGENTE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA TERRA' CONTO E COMPARERA' LE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA OGGETTO DI VALUTAZIONE E QUELLA TITOLARE DELLA POSIZIONE STESSA.**
- **E' PREVISTA L'EROGAZIONE MENSILE DI UNA SOMMA LEGATA AD UNA PRODUTTIVITA' MINIMA A VALUTAZIONE MENSILE CHE IL DIRIGENTE, CON ORGANICO INFERIORE A QUELLO STABILITO NELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL SETTORE DI COMPETENZA, LIQUIDERA' AL PERSONALE A LUI ASSEGNATO PER AVER GARANTITO COMUNQUE IL FUNZIONAMENTO DI TUTTI I SERVIZI.**

Art.5

Formazione Professionale

5.1 La formazione professionale è lo strumento con cui l'Amministrazione Comunale di San Giovanni Lupatoto adeguerà la professionalità dei propri dipendenti in relazione alla professionalità richiesta dal ruolo ricoperto.

Nel programmare la partecipazione dei dipendenti non verranno operate discriminazioni e, nel confronto con le organizzazioni sindacali verranno individuate le categorie di volta in volta investite,

5.2 L'Amministrazione Comunale predisporrà un programma formativo annuale che sarà portato a conoscenza delle OO.SS. e RSU entro il 30 Marzo di ciascun anno.

5.3 Le risorse destinate alla formazione saranno individuate nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 23 C.2 del CCNL dell'1.4.99. I residui eventuali non spesi in corso d'anno, saranno destinati ad attività formative da svolgere negli anni successivi.

5.4 La Giunta Comunale assegnerà le risorse per la formazione a ciascun dirigente in funzione dell'esigenza formativa preventivamente segnalata dagli stessi.

Art.6 Norme finali

6.1 Per l'erogazione delle indennità previste dall'allegato A al presente accordo e non espressamente dal medesimo disciplinate, rimangono in vigore gli accordi di cui al C.D.I. 2002, salvo nuove disposizioni contrattuali che possano in qualche modo modificare gli istituti in esame.

Letto, approvato e sottoscritto

.....

Nota a verbale:

.....

.....

San Giovanni Lupatoto, 28/1/2004



-Allegato A- COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' 2003 ARTICOLO 15 c.c.n.l. 1/4/1999

Consolidamento Fondo 2002				€	437.463,53		L.	847.047.509
Incremento 0,62 + 0,50 m.s.2001				€	47.227,61		L.	91.446.404
Incremento art.15 co.5°				€	37.626,33		L.	72.661.107
Totale				€	522.217,47		L.	1.011.154.021
Totale erogabile				€	522.217,47		L.	1.011.154.021
DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ARTICOLO 17 c.c.n.l. 1/4/1999								
a) Progressioni Economiche Orizzontali								
Quota calcolata in base al fabbisogno per la progressione nella categoria art.17 co.2 lett.b ccnl 1/4/1999								
Progressione 1999				€	14.814,14		L.	28.684.175
Progressione 2000				€	21.923,03		L.	42.448.905
Progressione 2001				€	13.434,59		L.	26.012.994
Progressione 2002				€	11.073,28		L.	21.440.860
Progressione 2003				€	22.041,03		L.	42.677.385
Totale				€	83.286,07		L.	161.264.319
b) Indennità specifiche responsabilità								
Responsabilità per dipendenti in cat. D (al quale non è attribuita la retribuzione di posizione) e categorie B e C incaricato di coordinamento								
Coordinamento per Uff. Trib.-Econ. e Uff. Assistenza								
				€	2.000,00		L.	3.872.540
Compensi per produttività								
				€	267.599,07		L.	518.144.051
Quota calcolata in base ai compensi per produttività -articolo 17 co.2 lett. d) ccnl 1/4/99 -								
L'importo è dato dalla differenza tra i diversi cespiti previsti nel presente C.D.I. ed il Fondo determinato ai sensi dell'articolo 15 c.c.n.l. 1/4/99.								
d) Indennità (turno - nido - maneggio val. - rischio - disagio reperibilità)								
				€	93.000,00		L.	180.073.110
f) Posizioni Organizzative								
				€	67.139,40		L.	130.000.006
TOTALE EROGAZIONE FONDO								
				€	522.217,47		L.	1.011.154.021
Progetto obiettivo per servizio notturno Vigili Urbani (finanziato extra fondo)								
				€	12.500,00		L.	24.203.375

-Allegato B-

SCHEDA PRESENTAZIONE PROGETTO PER PRODUTTIVITA'

Centro di responsabilità _____
Responsabile _____
Progetto _____

SERVIZIO/PRODOTTO EROGATO	OBIETTIVO OPERATIVO	ATTIVITA'	ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI

VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DEL PROGETTO

INDICATORI DI RISULTATO	RISULTATO PREVISTO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO *
TEMPI		
N. ATTI		

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI GRUPPO

- Puntualità e rapidità nel portare a compimento il progetto;
- qualità nell'esecuzione dello stesso;
- capacità di relazione del gruppo con altri gruppi di lavoro;
- livello di coesione interna la gruppo.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

Valutazione da 1 a 100%

N.B.:

***IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO VERRA' ASSEGNATO DAL DIRIGENTE AL TERMINE DELL'ESECUZIONE DEL PROGETTO STESSO, PREVIA RELAZIONE DI FINE PROGETTO.**

PER IL PERSONALE IN PART-TIME L'INCENTIVAZIONE VERRA' EROGATA PROPORZIONALMENTE

IL VALUTATO

IL VALUTATORE



Allegato alla Scheda di Valutazione

POSSIBILI AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

1. Interventi formativi

2. Modifica delle condizioni organizzative

3. Modifica dei compiti assegnati

4. Affiancamento di altri colleghi o superiori

5. Altri interventi

FIRMA DEL VALUTATO

FIRMA DEL VALUTATORE



Allegato C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

DIPENDENTE SIG./SIG.RA

VALUTAZIONE ANNO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO	VALUTAZIONE (punteggio da 1 a 6)	PESO * VAL.	ANNOTAZIONI
1 Abilità tecnico operativa dimostrata nello svolgimento della mansione			0	
2 Qualità/quantità di lavoro			0	
3 Puntualità o rapidità			0	
4 Autonomia ed iniziativa			0	
5 Flessibilità			0	
6 Capacità di relazionarsi con i colleghi			0	
7 Capacità di comprendere ed applicare norme, regole, disposizioni			0	
8 Capacità di lavorare in gruppo			0	
9 Capacità di relazionarsi con persone esterne all'Ente			0	
10 Capacità e volontà di migliorare la propria professionalità			0	
VALUTAZIONE MEDIA TOTALE	0		-	
OSSERVAZIONI DEL VALUTATO				





CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2003 RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA

Ai fini del rilascio del parere del collegio dei revisori, previsto all'articolo 5 del C.C.N.L. del 1/4/1999, e relativo al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, si illustrano di seguito i criteri utilizzati dalle parti abilitate alle trattative nella ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'articolo 15 del contratto collettivo più sopra richiamato per le finalità previste dall'articolo 17 del medesimo, nonché le modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio:

Il fondo per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane – art. 15 – come costituito nell'anno 2003 (allegato A al C.D.I.) è dato dall'insieme delle seguenti risorse economiche:

- a) sono stati confermati gli importi dei fondi di cui all'articolo 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del C.C.N.L. 6/7/1995, e successive modificazioni ed integrazioni, comprensivi anche delle economie previste dall'articolo 1, comma 57 e seguenti della Legge n. 662/1996: **308.295,03**;
 - b) sono state aggiunte le risorse per prestazioni di lavoro straordinario già destinate al personale delle ex VII e VIII q.f. che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative **4.056,19**;
 - c) ai sensi dell'art.15, comma 1, lettera J, il fondo è stato integrato di un importo pari allo 0,52% del monte salari anno 1997 **12.284,63**;
 - d) ai sensi di quanto disposto dall'art.15, comma 2, le parti hanno concordato l'integrazione del fondo di un importo corrispondente allo 0,4% su base annua del monte salari anno 1997 **9.449,61**;
 - e) il fondo è stato incrementato altresì dei risparmi riferiti al lavoro straordinario e risparmi di progr.orizzontali non attribuite per euro **1.654,11**;
 - f) ulteriori risorse sono derivate dall'applicazione dell'articolo 4 C.C.N.L. biennio economico 2000/2001 (1,1% del monte salari anno 1999) per euro **27.677,50**;
 - g) applicazione dell'art. 4 C.C.N.L. 2000/2001 recupero anzianità personale cessato dal 1/1/2000 per euro **6.907,04**;
 - h) fondo per le posizioni organizzative dell'Ente: incremento derivato dall'applicazione dell'art.15 co.5 C.C.N.L. 1/4/1999 per euro **67.139,40**;
 - i) incremento 0,62 + 0,50 su monte salari 2001 come disposto dall'articolo 32 del C.C.N.L. 22/1/2004 pari ad euro **47.227,61**;
 - j) incremento ai sensi dell'articolo 15 co. 5° a seguito di processi di riorganizzazione della struttura comunale che hanno vissuto per alcuni mesi la vacanza dei vertici dei settori comunali, per euro **37.526,33**.
- Il fondo di produttività così costituito è destinato all'erogazione delle voci retributive di cui all'allegata Tab. A) del contratto decentrato integrativo ai punti da a) a f).
 - Si precisa che il progetto per il servizio di sorveglianza effettuato dalla Polizia Municipale è frutto di sponsorizzazione da parte di privati, transita nel fondo solamente al fine di legittimarne l'erogazione al personale dipendente.





COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

C.A.P. 37057

PROVINCIA DI VERONA

Tel. 045 8290111

C.F. 00360350235

Fax 045 9251163

Le risorse economiche di cui al fondo di produttività più sopra descritto sono state poste a carico del Cap. 640 natura di spesa 50-1-4-9 del Bilancio 2003. Dal Bilancio si potrà verificare che a detto capitolo sono state impegnate risorse per Euro **638.636,45**.



IL DIRIGENTE
SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE
(Dott.ssa *Claudia Zanardi*)





COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

C.A.P. 37057

PROVINCIA DI VERONA

Tel. 045 8290111

C.F. 00360350235

Fax 045 9251163

Come da richiesta in data 17/2/2004, si comunica quanto segue:

1. Con riferimento alla lettera h) della relazione tecnica allegata al C.D.I. aziendale per l'anno 2003, si precisa che questa Amministrazione Comunale ha istituito con le risorse nel punto indicate, l'area delle posizioni organizzative di cui all'articolo 8 del C.C.N.L.31/3/1999, procedendo alla riorganizzazione di alcuni servizi o all'istituzione di uffici specifici, in particolare:
 - Al Settore Amministrazione Generale sono state istituite due posizioni organizzative, una finalizzata all'apertura dello sportello Inps presso la sede municipale ed alla realizzazione in forma associata del progetto e-governement "Serv-Vr Servizi al cittadino" (giusto decreto dirigenziale n. 9694 in data 1.4.2003); l'altra per la gestione del coordinamento dell'Asilo Nido Comunale non avendo l'Amministrazione ancora provveduto alla copertura del posto in argomento (giusto decreto dirigenziale n. 9695 in data 1.4.2003).
 - Al Settore Urbanistica Progettazione sono state istituite due posizioni organizzative, una finalizzata alla predisposizione, progettazione e responsabilità del procedimento di varianti parziali al P.R.G. ai sensi dell'art. 50 L.R. 61/85, revisione del Piano urbano del traffico (giusti decreti n. 8166 del 18.3.2003 e n. 25210 del 15.9.2003); l'altra per l'apertura dello sportello unico ed il rispetto dei termini di legge nell'istruttoria delle istanze di concessione (giusti decreti n. 8164 del 18.3.2003 e n. 26359 del 24.9.2003);
 - Al Settore Servizi è stata istituita una posizione organizzativa finalizzata alla gestione diretta degli appalti, gestione servizio reperibilità e gestione diretta del progetto per il miglioramento della sicurezza stradale (giusto decreto n. 7447 del 15.3.2003);
 - Al Settore Economico Finanziario una posizione organizzativa finalizzata alla gestione del Settore Economico Finanziario, alla compilazione del certificato del conto consuntivo 2002, preventivo 2003 e dei prospetti del patto di stabilità (giusto decreto n. 8506 del 17.3.2003);
 - Presso il Corpo di Polizia Municipale è stata istituita una posizione organizzativa (periodo dall'1.1.2003 al 31.3.2003 per collocamento a riposo) finalizzata all'attivazione di nuove e più efficaci iniziative di prevenzione e controllo del territorio e della velocità con particolare riguardo alla tutela dei pedoni;
2. Per quanto attiene le risorse di cui alla lettera j), si precisa le stesse sono state assegnate e determinate in riferimento alle seguenti riorganizzazioni derivate in parte anche dall'approvazione della nuova dotazione organica del 9.12.2003:
 - unificazione dei Settori Tecnici comunali sotto un'unica dirigenza. Il posto dirigenziale previsto in organico è rimasto vacante dal 10.9.2003 al 2.11.2003, questo ha reso necessaria una redistribuzione delle competenze tra le posizioni di vertice dei settori, finalizzata al mantenimento degli obiettivi di produttività stabiliti dall'Amministrazione;
 - riorganizzazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (vedi motivazioni su ordine di servizio della Lara);
 - riorganizzazione all'interno di ciascun Settore dell'Ente dei flussi documentali, con individuazione dei responsabili di procedimento, al fine di attivare dal 1/1/2004 il protocollo





COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

informativo ai sensi della Legge 443/2000. Il servizio è stato regolarmente attivato il 16/12/2003 e
pienamente operativo dalla data fissata dalla legge.

C.F. 00360350235

Fax 045 9251163

- riorganizzazione dell'Ufficio Archivio Protocollo con nomina del Responsabile Archivio il dipendente Sig. Bassi Francesco e del Responsabile Protocollo Informatico la dipendente Sig.ra Forcelini Samuela, ed individuazione delle competenze specifiche di ciascuno, così come indicato nel Manuale di Gestione dell'Ente approvato con deliberazione G.C. n. 410 in data 16/12/2003, immediatamente eseguibile.

IL DIRIGENTE
SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE
(Dott.ssa Claudia Zanardi)





COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

C.A.P. 37057

PROVINCIA DI VERONA

Tel. 045 8290111

C.F. 00360350235

Fax 045 9251163

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 46 DEL 27 FEB. 2004

Pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

OGGETTO: Personale: Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2003.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere favorevole.

Lì,

27 FEB. 2004

IL DIRIGENTE
Settore Amministrazione Generale
Dott. Claudia Bonardi

Il Responsabile del Servizio

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto con parere favorevole.

La spesa conseguente al presente provvedimento trova copertura a carico del Cap. .. del Bilancio 2004.

NESSUN IMPEGNO DI SPESA

Lì,

Il Responsabile del Servizio
Finanziario

