



**COMUNE DI  
VILLANOVA MONFERRATO  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 19 in data 21/02/2013

OGGETTO:

**LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER GLI ANNI 2011 E 2012**

L'anno duemilatredici, addì ventuno, del mese di febbraio, alle ore 11 e minuti 30, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	presente	assente
Mauro CABIATI	SINDACO	X	
Renata AVONTO	VICE SINDACO	X	
Marcello COPPI	ASSESSORE	X	
Angelo MILANI	ASSESSORE	X	
Giuseppe DE GIORGIO	ASSESSORE	X	
	<b>Totale</b>	<b>5</b>	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI che cura la redazione del presente verbale.

Il Sig. Mauro CABIATI nella sua qualità di SINDACO assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.18 in data odierna con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa ed è stato nominato il presidente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale;
- Dato atto che l'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 prevede che la contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate ha cadenza annuale;
- Ritenuto di formulare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2011 e 2012
- Evidenziato che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiede, ai sensi di quanto dispone l'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, i pareri dei Responsabili, sia in ordine alla regolarità tecnica, sia in ordine a quella contabile, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrate;
- Visto, inoltre, l'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- Richiamato l'art. 9 comma 2-bis del D.l. n. 78/2010 come da Legge di conversione n. 122/2010 che prevede il blocco del trattamento accessorio per il triennio 2011-2013 rispetto all'anno 2010 e l'obbligo di riduzione dello stesso sulla base delle cessazioni dal servizio;
- Tutto ciò considerato;
- Visto il D.Lgs. n. 267/2000;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001;
- Visti i C.C.N.L. comparto Regioni - Enti Locali;
- Visto lo Statuto comunale;
- Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Dato atto che il Segretario Comunale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;
- Con voto unanime e favorevole

**DELIBERA**

- 1) in sede di negoziazione per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2011 e 2012 la delegazione trattante di parte pubblica deve attenersi alle linee di cui all'allegato A)

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

A voti favorevoli ed unanimi

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

## **AII A) CRITERI GENERALI DELLA METODOLOGIA PERMANENTE**

### **PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

### **E DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI DIPENDENTI**

---

*Il sistema premiante è stato introdotto dal CCNL 31 marzo 1999 e dal CCNL 1° aprile 1999 ed è supportato, tra l'altro, dalla previsione di una metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti adottata dagli Enti ai sensi del medesimo CCNL 31 marzo 1999.*

*Successivamente è intervenuto il D.lgs. n. 150/2009 di attuazione della Riforma Brunetta che ha sottolineato ulteriormente l'obbligo di adottare un sistema di valutazione delle prestazioni e degli obiettivi dei dipendenti, ai sensi del combinato disposto dell'art. 7 e 16 del medesimo.*

*Il sistema di valutazione una volta approvato, perfezionato ed adeguato a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 150/2009 è soggetto ad informazione successiva alle OO.SS. ed RSU, ai sensi degli artt. 4 e 5 del D.lgs. 165/2001 e art. 7 del CCNL 1° aprile 1999.*

*Nello specifico l'articolo 9 del precitato decreto ha previsto che la misurazione e la valutazione svolte a cura dei dirigenti/responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di un sistema di misurazione e valutazione e devono essere collegate ai seguenti aspetti:*

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo individuali;*
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate in tali comportamenti professionali e organizzativi.*

*La metodologia che si propone si caratterizza per essere uno strumento di gestione delle risorse umane per i dirigenti/responsabili dei servizi ed il processo applicativo è impostato nella logica di migliorare la professionalità dei dipendenti al fine di conseguire i migliori risultati sul lavoro.*

*Così come anche previsto dal D.lgs. n. 150/2009 i risultati delle valutazioni saranno utili a misurare anche le prestazioni ai fini dell'erogazione della premialità. Nello specifico la valutazione avrà un impatto notevole sia sui compensi ad oggi presenti nei contratti collettivi nazionali vigenti, ma anche per tutte le novità introdotte dalla Riforma Brunetta quali ad esempio: premi collegati alle fasce di merito (nella fase di*

sospensione, a criteri comunque selettivi – si vedano le disposizioni recate dal D.Lgs. 141/2011 “correttivo Brunetta”), progressioni di carriera, progressioni economiche.

All'esito della valutazione sono quindi collegati gli istituti contrattuali del sistema premiante, in particolare l'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi (articolo 37 del CCNL 22 gennaio 2004 e articoli 19, 20 e 31 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009) e la progressione economica all'interno della categoria (articolo 35 del CCNL 22 gennaio 2004 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009).

Sulla base quindi delle indicazioni di cui al primo titolo del D.lgs. n. 150/2009, la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti si caratterizza per i seguenti contenuti:

- definizione di fattori per la valutazione dei risultati conseguiti sulle attività ricorrenti e progettuali delle strutture organizzative (impegno di gruppo);
- modalità di documentazione dei risultati delle strutture organizzative;
- definizione di fattori per la valutazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, con riferimento ai risultati individuali ed ai comportamenti organizzativi (impegno individuale);
- individuazione delle responsabilità della valutazione;
- scheda per la formalizzazione della valutazione della prestazione lavorativa;
- impostazione del processo per la valutazione e la gestione dell'eventuale contenzioso;
- certificazione del processo di valutazione;
- utilizzo della valutazione per gli istituti del sistema premiante.

### **Fattori per la valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture organizzative (impegno di gruppo)**

Per la valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture organizzative sulle attività ricorrenti e progettuali, che si collega all'incentivazione per l'impegno di gruppo, si deve fare riferimento ai dati della produzione.

A cadenza annuale i dirigenti/responsabili dei servizi condividono con i rispettivi collaboratori i risultati attesi (obiettivi), sia in ordine alle attività ricorrenti sia in ordine alle attività progettuali eventualmente definite. I risultati attesi sono misurati con adeguati metodi quantitativi, prevedendo diversi livelli di conseguimento al fine di graduare il trattamento economico dell'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La valutazione dei risultati deve essere, quindi, incentrata sul grado di efficienza, di efficacia e di economicità che potrà essere riscontrata nella realizzazione delle attività o dei progetti assegnati al gruppo, in correlazione alle finalità dell'Ente. Sono di riferimento gli elementi significativi dell'organizzazione, a partire: dalla produzione, con riferimento ai prodotti (atti, beni, servizi), alla giacenza (arretrato), al carico di lavoro (ore di lavoro impegnate) per realizzare la quantità di ciascun prodotto; alla qualità, con riguardo all'adeguatezza quantitativa realizzata rispetto alla domanda; alla tempestività (tempo medio di procedura) per l'erogazione del prodotto; all'accuratezza per l'accessibilità al servizio, per la confortevolezza dell'ambiente, per la cortesia del personale, per la precisione del prodotto; ed ai costi, con riguardo alle risorse umane, finanziarie, strumentali (logistica, strumenti, materiali, macchine, ecc.), servizi esterni per consulenze e collaborazioni, eventuali ulteriori risorse impegnate.

La quantificazione ed elaborazione dei dati richiamati al punto precedente, con indicazione preventiva del risultato atteso, consente diverse possibilità di valutazione tra cui scegliere quella/e più significativa/e. A livello esemplificativo si cita: il parametro, che consiste nella quantificazione di uno o più elementi definiti in via preventiva; l'indicatore, che consiste nel valore derivante dal rapporto tra due parametri e permette di valutare il grado di efficienza (rapporto tra prodotti realizzati e risorse impiegate), di efficacia (rapporto tra obiettivi realizzati e obiettivi programmati) e di economicità (derivante dal rapporto tra costi e produzione, dalle economie di gestione e dai proventi); lo scostamento, che consiste nel valore derivante dal confronto dei valori di un parametro o di un indicatore in periodi temporali successivi.

### **Documentazione dei risultati delle strutture organizzative**

La certificazione finale dei risultati per l'impegno di gruppo è fatta dal Segretario Comunale in qualità di responsabile dell'ufficio personale.

### **Fattori per la valutazione della prestazione lavorativa dei singoli dipendenti (impegno individuale)**

Per la valutazione della prestazione lavorativa, che si collega all'incentivazione per l'impegno individuale, si deve fare riferimento ai risultati ed ai comportamenti organizzativi individuali.

A cadenza annuale i dirigenti/responsabili dei servizi condividono con i rispettivi collaboratori gli obiettivi ed i comportamenti organizzativi individuali attesi, in ordine alle attività che ciascun dipendente dovrà svolgere. La prestazione lavorativa viene valutata con riferimento alle attività ed alle modalità di svolgimento delle stesse, prevedendo diversi livelli di graduazione del merito a cui dovrà essere attribuito un diverso trattamento economico dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi ed un diverso punteggio per la progressione economica all'interno della categoria.

#### Risultati per l'impegno individuale

*Per la valutazione dei risultati individuali si devono prevedere fattori riferiti ai volumi di prodotti/servizi realizzati, al rispetto dei tempi di procedura, alla "qualità" dei prodotti/servizi realizzati.*

#### Comportamenti organizzativi

*Per la valutazione dei comportamenti organizzativi si prevedono fattori riferiti all'applicazione delle conoscenze, al coinvolgimento nei processi, alla flessibilità, alla motivazione.*

Sono inoltre definiti fattori di tipo "quantitativo", quali, ad esempio, il servizio svolto, la formazione realizzata, la presenza effettiva in servizio, tutti riferiti agli anni più recenti. Con questi fattori sono apprezzati alcuni aspetti della dinamica professionale che concorrono, pur nella loro staticità, a valorizzare la professionalità del dipendente. Il peso di questi fattori è inferiore ovviamente a quello dei fattori di tipo "meritocratico". Anche per questi fattori deve essere prevista la graduazione del punteggio.

#### **La responsabilità della valutazione**

La responsabilità della valutazione della prestazione lavorativa è del Segretario Comunale.

#### **Il processo di valutazione**

La valutazione deve essere realizzata attraverso un processo che si sviluppi in tre momenti principali, in coerenza con il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- a) all'inizio dell'anno il dirigente condividerà, con i dipendenti, i risultati ed i comportamenti organizzativi attesi, valutando anche gli interventi formativi necessari;
- b) durante l'anno avverrà la verifica, sulla base di quanto previsto all'interno del ciclo di gestione della performance, dell'andamento delle attività, apportando le eventuali correzioni, sia agli obiettivi, sia ai comportamenti non positivi;
- c) a fine anno dovranno essere valutati i risultati per l'impegno di gruppo ed individuale e verrà fatta la valutazione della prestazione lavorativa resa.

#### **La gestione del contenzioso**

Quando la valutazione non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può contestarla al dirigente che lo ha valutato e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi della richiesta. In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le modalità di cui agli articoli 65 e 66 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Il sistema premiante conseguente alla valutazione dei risultati di gruppo e della prestazione**

#### ***lavorativa***

I risultati della valutazione sono utilizzati per la corresponsione dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi (anche tramite suddivisione in fasce e, comunque, con metodologia selettiva) e per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria.

#### **Incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Per la quantificazione dell'importo individuale dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi teoricamente spettante possono essere utilizzati, i seguenti fattori, che potranno essere graduati per differenziare il compenso:

- la categoria di appartenenza (può interessare la quota riferita ai risultati di gruppo);
- la presenza ordinaria effettiva (può interessare entrambe le quote);
- i risultati per l'impegno individuale (può interessare entrambe le quote).

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**IL SINDACO**  
F.to Mauro CABIATI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI

---

**PARERI**

I sottoscritti, ai sensi della normativa regionale vigente, meglio indicata nella parte narrativa del provvedimento, esprimono sul predetto atto parere favorevole in ordine alle rispettive competenze:

In ordine alla legittimità ed alla regolarità tecnico-amministrativa.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Io sottoscritto Segretario Comunale, attesto che copia del presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio online di questo Comune accessibile al pubblico dal sito [www.comune.villanovamonferrato.al.it](http://www.comune.villanovamonferrato.al.it) (art. 32 L.69/2009) dal \_\_\_\_\_ per rimanervi per 15 giorni consecutivi decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione.

Lì \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazioni oggi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ giorno della pubblicazione ai Capo gruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.

Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Lì \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è esecutiva dal 21/02/2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
( Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI )