



CITTA' DI MASSAFRA  
Provincia di Taranto

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER L'ANNO 2012  
PARTE ECONOMICA**

L'anno duemiladodici, il giorno trenta del mese di novembre, in Massafra, nella sede comunale di Viale Magna Grecia n.50, ai fini della sottoscrizione del CCDI anno 2012, sono convenute :

	Per la Delegazione di Parte Pubblica :
	Il Dirigente <u>CATAGLIATA MARIA ROSARIA</u>

	Per la Delegazione di Parte Sindacale :
	CGIL FP :
	CISL FPS : <u>DIEGO MURRI</u>
	UIL FPL :
	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI :
	DICCAP (SULPM) : <u>MICHELE LOCOROTONDO</u>
	RSU : <u>ANDRIA ANGELO</u> ; <u>GIANNOTTI ANGELO</u> ; <u>GIACO ANTONIATA</u> ; <u>MIRKO TAYLIENTE</u>

### Articolo 1

#### Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

## Articolo 2

### Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

Si dà atto che il **fondo delle risorse decentrate – parte stabile** – è stato costituito con determinazione del dirigente del servizio competente ed ammonta ad **€ 435.863,40**, di cui € 8.576,49 destinato all'alta professionalità.

Si dà altresì atto che il **fondo delle risorse decentrate – parte variabile** –, **relativamente alle risorse soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10**, costituito con determinazione dirigenziale, pari ad € 75.799,00, va decurtato in misura proporzionale alla riduzione del personale, determinandosi nell'importo di **€ 74.673,39**, costituito da :

-€ **10.000,00**, destinato agli incentivi per il recupero Ici, da erogare al personale interessato sulla base di uno specifico regolamento;

- € **15.000,00**, destinato per la realizzazione di specifici obiettivi della Polizia Municipale, finanziato da proventi del Codice della Strada;

- € **49.673,39**, limite massimo finanziabile ai sensi dell'art. 15, comma 2 e 4, del ccnl 1/04/1999, come dettagliato nel successivo articolo 5, da destinare a specifici obiettivi strategici approvati dall'amministrazione.

Il **fondo delle risorse decentrate – parte variabile** –, **relativamente alle risorse non soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10**, è pari ad **€ 214.881,70**, costituito da :

-€ **200.000,00**, destinato agli incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006, che vengono erogati dal dirigente competente al personale interessato, sulla base di uno specifico regolamento comunale;

-€ **8.000,00** destinato ai compensi per l'avvocato dell'ente, in caso di contenziosi definiti con successo per l'ente, erogato sulla base di uno specifico regolamento comunale;

-€ **6.881,70**, a titolo di servizi per conto terzi, trattandosi di incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006, da erogare a dipendenti per conto dell'Unione dei comuni.

Le risorse variabili non possono, in alcun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche (orizzontali) e l'indennità di comparto.

Gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate sono stati formulati con Deliberazione di G.C. n. 100 del 3/05/2012.

## Articolo 3

### Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono individuate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente in materia.

In particolare, il presente contratto disciplina i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; i criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio; i criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività; la verifica la possibilità di integrazione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999

## Articolo 4

### **Criteria di destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri disciplinati negli articoli successivi

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010

Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – i vigenti CCNL e la vigente normativa prevedono che al sistema di incentivazione della produttività individuale e collettiva siano destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa è oggetto di regolamentazione di competenza dell'Organo di governo.

## Art. 5

### **Verifica della possibilità per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 –Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente**

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. I Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale, propongono il contenuto specifico dei progetti e il relativo costo.

L'attuazione degli stessi è demandata ai dirigenti competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Il finanziamento del compenso per incentivare il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti deve trovare la sua fonte nell'eventuale incremento delle risorse variabili del fondo, che l'ente potrà effettuare nel rispetto delle norme contrattuali.

Le parti prendono atto della possibilità di integrare il fondo delle risorse decentrate – parte variabile – dell'1,17 % del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 15, commi 2 , del CCNL 1/04/1999, pari ad un importo di € 49.673,39, in considerazione dei vincoli di legge cui è soggetta anche la parte variabile del Fondo.

L'importo da destinare al finanziamento dei suddetti progetti, nel suddetto limite massimo, potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'organismo di valutazione e dell'organo di controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

## **Articolo 6**

### **Indennità: fattispecie, criteri, valori**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, vanno erogati al personale i seguenti compensi:

#### **Indennità di turno**

Il servizio di Polizia Municipale è organizzato su due turni, antimeridiano e pomeridiano, di n. 6 ore e 15 minuti.

L'indennità spettante ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14/09/2000 viene corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni.

#### **Indennità di reperibilità**

La pronta reperibilità viene assicurata dal personale appartenente ai seguenti Servizi, secondo un Regolamento, che dovrà essere adottato dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali:

Polizia municipale - Stato civile - Igiene urbana – Cimitero – Segnaletica - Servizio tecnico manutentivo.

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.

Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

#### **Indennità per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo, festività infrasettimanale, mancato riposo (art.24 ,commi 1,2 e 5 CCNL 14/09/2000).**

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

#### **Indennità di rischio.**

sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni, come indicate dall'allegato B).del DPR 347/83:

prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.

### **Indennità di disagio**

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta dai Dirigenti al proprio personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate, per il periodo di effettiva esposizione al disagio.

Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.).

Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).

Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)

### **Indennità di maneggio valori**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	importo indennità
• fino ad € 2.000,00	-
• da € 2001,00 a € 5.500,00	€ 0,50
• da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
• da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
• da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 1,25
• oltre 40.000,00	€ 1,50

**Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

**L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria D** che svolgono, in modo prevalente sotto il profilo temporale, compiti che comportano rilevante responsabilità, che si sostanzino un'attività di pianificazione e programmazione, rispetto agli obiettivi assegnati dai dirigenti, e/o nel coordinamento di uno o più dipendenti, le cui prestazioni presentino, altresì, le seguenti caratteristiche:

**A) LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA :**

**TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 18**

**Numero di dipendenti coordinati**

punti 2 per ogni dipendente e/o collaboratore esterno e/o LSU, nel caso in cui si richieda capacità di programmazione, direzione e controllo

punti 1 per ogni dipendente e/o collaboratore esterno e/o LSU, nel caso in cui si richieda capacità di direzione e controllo

**B) COMPLESSITA' E NATURA DELLE RELAZIONI :**

**TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 24 PUNTI**

**Numero degli interlocutori e diversità nei rapporti tra soggetti interni ed esterni**

2 punti con altri uffici

4 punti con altri uffici e con l'utenza

6 punti con altri uffici, con l'utenza e con uffici esterni

8 punti con organi politici e con uffici decisionali esterni

**Complessità delle relazioni e trattamento di informazioni (responsabilità di procedimento attribuite)**

4 punti, di tipo non informatizzato;

8 punti, di tipo informatizzato

**Natura delle relazioni**

4 punti prevalentemente informative

8 punti prevalentemente negoziali

**C) NATURA DELLA RESPONSABILITA' :**

**TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 8 PUNTI**

**La responsabilità diretta**

4 punti, assunzione in via esclusiva di prodotti, atti, servizi etc diretti all'interno;

8 punti, assunzione in via prevalente di prodotti, atti, servizi etc diretti all'esterno

**TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE COME SOMMA COMPLESSIVA DEI 3 FATTORI : 50 PUNTI**

**MISURA DEL COMPENSO PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' AFFIDATE AL PERSONALE CATEGORIA D**

PUNTEGGIO	Compenso
Fino a 16 punti	€ 500,00
Oltre 16 punti fino a 30 punti	€ 1.200,00
Oltre 30 e fino a 45 punti	€ 1.500,00
Oltre 45 punti fino a 50 punti	€ 2.000,00

**L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria C o B che svolgono, in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:**

- Responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta non in modo prevalente
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni)
- Responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici)
- Responsabilità di rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna

**Valore dell'indennità**

L'indennità in oggetto spetta ai dipendenti ai quali il Dirigente di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopra elencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

**Per i dipendenti inquadrati nella categoria C o B :**

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. Presenza, nella posizione funzionale, fino a 3 fattispecie di responsabilità: | € 300,00  |
| 2. Presenza, nella posizione funzionale, di 4 o 5 fattispecie di responsabilità: | € 600,00  |
| 3. Presenza, nella posizione funzionale, di 6 o 7 fattispecie di responsabilità: | € 1000,00 |
| 4. Presenza, nella posizione funzionale, di 8 fattispecie di responsabilità:     | € 1500,00 |

Ai fini dell'erogazione del valore indennitario il dirigente dovrà verificare la permanenza delle condizioni con cadenza semestrale.

**Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. 1) del CCNL 1/4/99**

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie D, C e B, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.

## **Articolo 7**

### **Compensi per produttività**

Al compenso per produttività sarà destinata una quota prevalente del fondo.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente non dirigente, approvato dall'Organo di Governo dell'ente, deve prevedere che la valutazione sia effettuata secondo le nuove regole prescritte dal D.L. 95/2012 e, quindi, tenendo conto dei seguenti criteri:

“raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;

“contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;

“comportamenti organizzativi dimostrati”.

I criteri del sistema di valutazione delle performance del personale dipendente non dirigente, approvato con deliberazione di G.C. n. 294 del 05/11/2012, sono stati oggetto di concertazione con le OO.SS.

## **Articolo 8**

### **Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

## **Articolo 9**

### **Norma finale**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2012.

**Le Parti danno atto che il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, del Dlgs. n. 141/2011, del D.L. 95/2012 e alle disposizioni dei CCNL del comparto Enti locali, allo stato vigenti.**

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

RSU

OO.SS.



# CITTÀ DI MASSAFRA

## Provincia di Taranto DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Fondo delle risorse decentrate relative all' anno 2012 – Incremento di cui al c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 15, commi 2 e 4.

**27 NOV. 2012**

Il giorno .... 2012 nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
TAMBURRANO MARTINO CARMELO	Sindaco -Presidente	X	
VIESTI ANTONIO	Assessore – Vice Sindaco		X
CASTIGLIA GAETANO	Assessore		X
CERBINO ANTONIO	Assessore	X	
FUGGIANO SALVATORE	Assessore	X	
GENTILE RAFFAELE SANTE	Assessore	X	
MARRAFFA GIUSEPPE	Assessore	X	
ZACCARO GIANCARLA	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Lucia D'arcangelo .

Proposta del Sindaco e della Giunta

Parere di Regolarità Tecnica ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Dirigente Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata

Parere di Regolarità Contabile ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Dirigente

Copertura Finanziaria ( art. 151 comma 4 d.lgs.18.09.2000 n.267 )

Prenotazione \_\_\_\_\_ Impegno definitivo \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

## RELAZIONE TECNICA

### Premesso

- Che con Deliberazione di G.C. n. 157 del 29/06/2012 è stato approvato il Sistema di Misurazione e valutazione del personale dirigente;
- Che con Deliberazione di G.C. n. 158 del 29/06/2012 è stato approvato il Piano Triennale delle performance 2012- 2014;
- Che con Deliberazione di G.C. n. 293 del 5/11/2012 è stato approvato il *Programma triennale della trasparenza e dell'integrità*;
- Che con Deliberazione di G.C. n. 294 del 5/11/2012 è stato approvato il Sistema di Misurazione e valutazione del personale non dirigente, ad integrazione del Sistema di Misurazione e valutazione del personale dirigente;

### Atteso

- che il c.c.n.l. dell' 1/4/1999, dispone testualmente come in appresso :
- art. 15, comma 2, : *"In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza"*;
- art. 15, comma 4: *"Gli importi previsti dal ... comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità"*;

### Visto

- che con Deliberazione n. 18 del 29/06/2012 il Consiglio Comunale approvava il Bilancio di previsione 2012 e pluriennale 2012- 2014 , modificata con successive delibere di variazione ;

### Dato atto

- Che con Determinazione dirigenziale n. 80 del 6/04/2011, così come modificata con Determinazione n. 431 del 15/12/2011, è stato costituito il **Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2010, che ammonta ad € 523.233,35** (€ 442.434,20 quale parte stabile e € 80.799,15 quale parte variabile, soggetta al blocco dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010, come stabilito dalla Deliberazione della Corte dei conti a Sezioni Riunite n. 51 del 4/10/2011)

### Atteso

- **che l'ammontare del Fondo per l'anno 2012 non può superare il Fondo per l'anno 2010, come prescritto dal citato art 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 e deve essere altresì decurtato in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;**
- che con Determinazioni dirigenziali n. 1302 del 19/11/2012 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 ( parte stabile e parte variabile);

### Dato atto

- che, in sede di delegazione trattante per la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI 2012, in data 16/11 u.s., la Parte Pubblica e la Parte Sindacale hanno verificato la possibilità di integrazione del fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del ccnl 1/04/1999, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,17%
- che, con Determinazione dirigenziale n. 1320 del 20/11/2012 si è dato atto che l'incremento del Fondo ai sensi del citato art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, può essere effettuato nei limiti dell'1,17% del monte salari anno 1997, pari ad **€ 49.673,39**;
- che, pertanto, il Fondo anno 2012, come costituito dalle citate Determinazioni n. 1302 e 1320/2012 ammonta a complessivi **€ 510.536,79** (€435.863,40, per la parte stabile, € 74.673,39, parte variabile soggetta al vincolo di legge citato), oltre €214.881,70, parte variabile non soggetta al vincolo di legge;

### Rilevato

- che, sulla base dei programmi e priorità strategiche dell'Amministrazione, i Dirigenti delle Ripartizioni hanno formulato delle proposte di obiettivo da realizzare entro il termine dell'anno, secondo le Schede, qui allegate per far parte integrante e sostanziale del presente atto

### Visto

- che il Collegio dei Revisori dei Conti, con nota prot. 35255 del 22/11/2012, ha espresso parere

favorevole sul ripetuto incremento, attestando, ai sensi del c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 5/3, la compatibilità del costo di riferimento con i vincoli di bilancio, giusta allegato che fa parte integrante e sostanziale del presente atto e al quale si fa rinvio per ogni elemento di dettaglio ;

- che L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione ha espresso parere favorevole all'incremento previsto dal c.c.n.l. dell'1/4/1999, art. 15, commi 2 e 4, giusta nota prot.n. 35419 del 23/11/2012 allegato che fa parte integrante ed essenziale del presente atto e al quale si fa rinvio per ogni elemento di dettaglio

Tutto quanto premesso, si rimette alla Giunta Comunale competente ogni valutazione in merito all'opportunità e necessità di incrementare la Parte variabile del Fondo nonché in ordine alla determinazione dell'importo, nei limiti di quanto normativamente consentito, come sopra specificato, da destinare al personale dipendente per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Massafra,

Il Dirigente Ripartizione Risorse Umane  
Avv. Maria-Rosaria Latagliata

LA GIUNTA COMUNALE

Acquisita la Relazione tecnica del Dirigente della Ripartizione Risorse Umane,

Viste le proposte degli Obiettivi, da realizzare entro il corrente anno 2012, formulate dai Dirigenti delle Ripartizione, di seguito sinteticamente elencati:

1)	Assistenza agli Organi	€.1.500,00
2)	Riordino degli archivi delle concessioni dei loculi cimiteriali	€.4.000,00
3)	Implementazione programma resettami per il piano sociale di zona	€.3000,00
4)	Riprogrammazione controlli interni	€.3.700,00
5)	Mappatura procedimenti amministrativi e processi di lavoro	€.24.473,00
6)	Informatizzazione fascicoli dipendenti	€.1500,00
7)	Predisposizione regolamento di utilizzo delle strutture comunali finalizzate alle attività culturali	€.750,00
8)	Attivazione di laboratori di musica, canto, danza e arte	€.750,00
9)	Ridistribuzione corpo elettorale all'interno delle sezioni	€.2.000,00
10)	Controllo del territorio e viabilità	€.10000,00 (di cui €.3000,00 finanziati con proventi del C.d.S)
11)	Avvio procedura per l'allestimento Centro Operativo Comunale (COC)	€.1000,00

**Ritenuto** che dette proposte sono in linea e conformi ai programmi ed alle priorità strategiche dell'Amministrazione e sono espressamente volte al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità

**Viste**

- le Determinazioni dirigenziali n. 1302/2012 e 1320/2012 di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2012 personale non dirigente ( parte stabile e parte variabile);

**Stabilito**

- che si intende disporre, come con il presente atto si dispone, l' incremento del fondo decentrato 2012 ai sensi del c.c. n.
- l. dell'1/4/1999, art. 15, commi 2 e 4 , in misura pari all'1,17 % del monte salari anno 1997, per un importo di € 49.673,39
- che l' incremento sia destinato esclusivamente, in ottemperanza al dettato contrattuale nazionale, alla maggiore produttività del personale individuato nelle schede obiettivo.

**Visti**

- Il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, quivi allegato;
- Il parere favorevole dell'OLIV, quivi allegato

**Attesi**

- i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai competenti Dirigenti, ai sensi del D. Lgs. n. 267/2000, art. 49.

Visti

- il D. Lgs. n. 267/2000 ;
- il D. Lgs. n. 165/2001 ;
- i CCNL del Comparto Enti Locali, in particolare il c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 15, commi 2 e 4

Stante tutto quanto sopra

A voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di rito

#### DELIBERA

**Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono riportate e trascritte per far parte integrante ed essenziale del presente disposto**

- 1) di approvare gli obiettivi proposti dalle Ripartizioni dell'ente, in quanto rilevanti e strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito ;
- 2) di dare atto che è stata verificata la compresenza di tutti i presupposti necessari all'incremento di cui in narrativa, giusta verifica della disponibilità finanziaria da parte dei Servizi competenti, e previa acquisizione del parere favorevole dell'OLIV e del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;
- 3) di incrementare, pertanto, per la maggiore produttività del personale, la parte variabile del fondo decentrato per l'anno 2012 di € 49.673,39, a titolo di incremento dell' 1,17 % del monte salari 1997, ai sensi del CCNL dell'1/4/1999, art. 15, commi 2 e 4, assegnando dette risorse stanziato nell'intervento 1010801 del Bilancio 2012, ex cap 4375.20 del PEG 2011 al Dirigente della Ripartizione Risorse Umane, per gli adempimenti consequenziali ;
- 4) di dare atto che a seguito di detto incremento, il Fondo delle risorse decentrate, parte stabile e parte variabile, soggetta al vincolo dell'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, ammonta complessivamente ad € 510.536,79, non superiore all'ammontare del corrispettivo Fondo risorse decentrate anno 2010;
- 5) che l' erogazione dei compensi legati alla produttività avrà luogo esclusivamente previa verifica del raggiungimento degli obiettivi e previa valutazione ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente ;
- 6) che si provveda a dare attuazione al presente disposto;
- 7) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 267/2000

Allegati : ❖ Schede Obiettivo anno 2012  
❖ Parere dell'Organismo Locale Indipendente di Valutazione  
❖ Parere del Collegio dei Revisori dei Conti.



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
PRIMA RIPARTIZIONE
Dirigente: D'ARCANGELO LUCIA

<b>AREA STRATEGICA N. 1 : Massafra e i suoi cittadini</b>			
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012</b>			
"IMPLEMENTAZIONE PROGRAMMA RESETTAMI PER IL PIANO SOCIALE DI ZONA" Il programma RESETTAMI gestisce l'intero ciclo dei servizi sociali dell'Ambito dalla presa in carico dell'utente fino alla rendicontazione finale e alla relazione sociale per la Regione Puglia			
<b>OUTCOME FINALE</b>			
miglioramento nell'efficienza ed efficacia dei servizi sociali di Massafra e di tutto l'Ambito			
<b>INDICATORI</b>			
	Descrizione	Tipo	Esito Atteso
	Inserimento schede utenti, schede di Piano, impegni e liquidazioni per i servizi erogati anno 2012	numerico	Almeno il 60% delle schede e dei dati contabili da inserire
	Termine di realizzazione	temporale	Obiettivo da realizzare entro il 31 dicembre
<b>TARGET</b>			
Dotare l'ente, a regime, di uno strumento di gestione e rendicontazione dei dati relativi ai servizi sociali d'Ambito			
<b>CRONOPROGRAMMA DELLE AZIONI</b>			
	Descrizione	Termine	
	- individuazione degli utenti - compilare schede - inserire schede nel programma RESETTAMI - inserire dati contabili rinvenienti dagli atti di impegno di spesa e liquidazioni	Entro il 31 dicembre 2012	
<b>Dipendenti che partecipano all'obiettivo</b>			
	Descrizione	numero	Servizi
	Dipendenti di categoria D	2	Sociali
	Dipendenti di categoria C	1	Sociali
	Dipendenti di categoria B	1	sociali

**Finanziamento dell'obiettivo : € 3.000,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

Il Dirigente  
Dot.ssa D'Arcangelo



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
PRIMA RIPARTIZIONE
Dirigente: D'ARCANGELO LUCIA

**AREA STRATEGICA N. 1 : Massafra e l'azione amministrativa**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012**

“ASSISTENZA AGLI ORGANI” Fornire un'adeguata assistenza agli organi di governo per migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa
---

**OUTCOME FINALE**

miglioramento nell'efficienza ed efficacia
--

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Esito Atteso
-------------	------	--------------

**TARGET**

--	--	--

**CRONOPROGRAMMA DELLE AZIONI**

Descrizione	Termine
-	Entro il 31 dicembre 2012

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	2	Segreteria
Dipendenti di categoria C	1	segreteria

**Finanziamento dell'obiettivo : € 1.500,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.  
Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

Il Dirigente



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
RIPARTIZIONI : TUTTE
Dirigenti : TUTTI

**AREA STRATEGICA N. 3: MASSAFRA E L'AZIONE AMMINISTRATIVA**

*OBST 3.2 "Promuovere l'immagine dell'Ente, migliorando la comunicazione istituzionale (all'esterno) e intersettoriale (all'interno) con i metodi della trasparenza e della partecipazione."*

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012**

Realizzazione della mappatura dei procedimenti amministrativi e descrizione dei processi di lavoro utilizzati per il funzionamento dei servizi  
Pubblicazione dell'elenco dei procedimenti sul sito web istituzionale e della relativa modulistica

**OUTCOME FINALE**

- Fornire ai cittadini piena cognizione dei procedimenti amministrativi del comune di Massafra, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni utili;
- attività propedeutica finalizzata alla revisione dei processi organizzativi in relazione all'esigenza di creare sinergie ed integrazione tra le azioni di comunicazione sviluppando modalità interattive di comunicazione interna ed interistituzionale nei confronti dei cittadini al fine di contribuire a rendere efficaci e soddisfacenti le relazioni con gli stessi;
- pieno coinvolgimento del personale nei progetti di cambiamento organizzativo in modo da costruire al meglio l'identità del Comune, favorire la crescita di un senso di appartenenza positivo alla dimensione del lavoro svolto nel comune;
- razionalizzazione delle risorse umane e strumentali con conseguente riduzione del carico degli uffici;
- possibilità di una migliore interpretazione delle esigenze dei cittadini al fine di fornire risposte più esaurienti ed attivarsi per un'erogazione di servizi più efficace ed efficiente:

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
Individuazione ed elencazione dei procedimenti amministrativi, con indicazione dei responsabili di procedimento, dei tempi di conclusione degli stessi			almeno l'80%
Elaborazione di una scheda descrittiva dei procedimenti amministrativi, con indicazione, oltre che dei responsabili di procedimento, dei tempi di conclusione degli stessi, anche degli atti e documenti che l'istante deve produrre a corredo dell'istanza, eventuale modulistica, degli eventuali costi a carico del cittadino e responsabile dell'adozione dell'atto.	Obiettivo trasversale - Attività a cura di tutti i servizi	Nessuno	Almeno il 50% dei procedimenti di competenza del comune
Descrizione dei processi di lavoro (procedure di acquisto beni, servizi, forniture, procedure di adozione di delibere, determinazioni, ordinanze, ecc....)		nessuno	Almeno l'80%

8

Pubblicazione dell'elenco dei procedimenti sul sito web istituzionale		nessuno	Entro il 31 gennaio 2013
---	--	---------	--------------------------

<b>TARGET</b>			
	Mappatura di almeno 80 % dei procedimenti del comune entro il 31/12/2012 e relativa pubblicazione entro il 31 gennaio 2013		

Dipendenti che partecipano all'obiettivo :

Tutti i Dipendenti di categoria D, C e B, responsabili di procedimento che saranno individuati da ciascun Dirigente

**Finanziamento complessivo dell'obiettivo : € 24.473,00**

L'importo per ciascuna ripartizione viene determinato secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione delle performance.

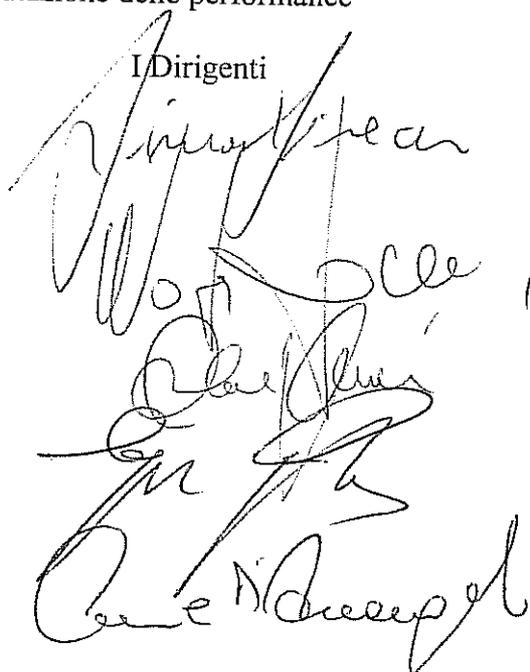
Ogni ripartizione dovrà raggiungere l'obiettivo secondo gli indicatori sopra dettagliati.

L'obiettivo di completare la mappatura dei procedimenti sarà assegnato ai dipendenti come uno degli obiettivi dell'anno 2013.

L'Organismo di valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

La valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione delle performance

I/Dirigenti



The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The signatures are cursive and somewhat stylized. The first signature is the most legible and appears to be 'M. P. P.'. The other four signatures are more difficult to decipher due to their cursive nature.



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 1.5.1/2012 Stato Obiettivo ***
SECONDA RIPARTIZIONE
Dirigente: SIMEONE Simone
Peso Obiettivo Rispetto al totale obiettivi del dirigente: 100%

### AREA STRATEGICA N.3 "MASSAFFRA E L'AZIONE AMMINISTRATIVA"

#### OBST 1.5 "RIPROGRAMMAZIONE CONTROLLI INTERNI"

Implementazione sistemi di controllo di gestione e strategico alla luce delle riforme introdotte con il D.L. 174/2012 per poter monitorare in maniera efficiente ed efficace l'azione amministrativa

Peso Obiettivo Operativo rispetto al totale obiettivo strategico: 100%

### DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE

Impianto e implementazione contabile dell'attività di controllo di gestione attraverso l'istituzione dei centri di costo. Integrazione dei centri di costo negli interventi e nelle risorse del bilancio di previsione. Inizio del monitoraggio dei costi e dei ricavi per alcuni centro di costo.

### OUTCOME FINALE

- Fornire all'Amministrazione report circa il costo analitico rapportato ai ricavi di determinati centri di costo trasversali rispetto alla struttura del bilancio;
- Attività propedeutica finalizzata all'individuazione dei centri di costo e alla loro implementazione nella struttura del bilancio. Individuazione degli interventi di spesa afferibili al singolo centro di costo. Attribuzione della percentuale di ripartizione dei costi e dei ricavi.
- Pieno coinvolgimento del personale nei progetti di imputazione e monitoraggio delle spese e delle entrate nella nuova contabilità analitica.
- Razionalizzazione delle spese in riferimento ai parametri di efficacia, efficienza ed economicità presi in esame per ogni singolo centro di costo;
- Possibilità di miglioramento dell'efficacia verso l'utenza di alcuni servizi offerti dall'Amministrazione.

### INDICATORI

Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
Definizione Piano dei Centri di costo	Numerico	Nessuno	12
Associazione capitoli di entrata e di spesa ai centri di costo con contestuale determinazione della percentuale forfettaria di ripartizione	Percentuale	Nessuno	60%
Definizione parametri di efficacia ed efficienza non desumibili dalla contabilità finanziaria	Numerico	Nessuno	10
Produzione dei reportistica e bilanci per alcuni centri di costo	Numerico	Nessuno	4 (centri di costo monitorati)

### TARGET

Definizione del bilancio consuntivo per 4 centri di costo con indicazione dei parametri di efficienza ed

efficacia utili alle scelte programmatiche dell'ente - entro il 31/12/2012

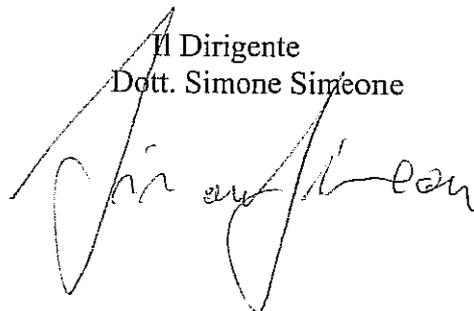
**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	2	Finanziari
Dipendenti di categoria C	3	Finanziari

**Finanziamento dell'obiettivo : € 3.700,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Il Dirigente  
Dott. Simone Simeone





CITTA' DI MASSAFRA

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012

Stato Obiettivo \*\*\*

TERZA RIPARTIZIONE

Dirigente: LATAGLIATA Maria Rosaria

**AREA STRATEGICA N. 1 Massafra e i suoi cittadini**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012**

**“RIDISTRIBUZIONE CORPO ELETTORALE ALL’INTERNO DELLE SEZIONI “**

I nuovi insediamenti abitativi hanno interessato la zona est della Città, determinando un flusso migratorio con conseguente aumento del numero degli iscritti nelle sezioni dalla 11 alla 14 ed una conseguente diminuzione del corpo elettorale nelle sezioni ubicate nel centro storico 24-25-26. Considerato, che le sezioni, dalla n. 11 alla n. 14, hanno ampiamente superato il numero massimo previsto dall’art. 1 del decreto n. 117/1998, l’amministrazione ha ottenuto l’autorizzazione da parte della Commissione Elettorale Circondariale e della Prefettura di Taranto, a procedere ad una redistribuzione del corpo elettorale e, di conseguenza, ad una modifica circoscrizionale delle sezioni elettorali esistenti, mediante *l'accorpamento degli elettori delle sezioni 24 – 25 e 26 ( totale elettori ad oggi 2007, con la prossima revisione semestrale 2028) con sede in via Nuova, in due sezioni : n. 24 e n. 25, il trasferimento della sezione nr. 26 nella scuola media “N. Andria” sita in via Aosta, ove sono ubicate le sezioni dalla n. 11 alla n. 14 ed una equa distribuzione tra le stesse degli elettori della circoscrizione interessata*

**OUTCOME FINALE**

miglioramento nell’efficienza ed efficacia in sede di operazioni di voto

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Esito Atteso
Numero di elettori delle sezioni elettorali	numerico	Equa distribuzione del corpo elettorale tra le sezioni interessate : n. 11-12-13-14-26 e n. 24 e 25
Termine di realizzazione	temporale	Obiettivo da realizzare entro il 31 dicembre : periodo questo vincolante in quanto la legge elettorale D.P.R. 223/67 impone che le attività di che trattasi debbano essere eseguite contestualmente alla Revisione Semestrale

**TARGET**

distribuzione del corpo elettorale tra le sezioni elettorali esistenti : n.1000/1200 elettori

**CRONOPROGRAMMA DELLE AZIONI**

Descrizione	Termine
- individuazione delle sezioni da modificare; - analisi degli elettori da cancellare dalle vecchie sezioni e iscrizione degli stessi nelle nuove sezioni; - nuova assegnazione allo stradario comunale delle vie sopraccitate interessate dalla riorganizzazione delle sezioni elettorali; -ricompilazione e stampa delle liste generali e Sezionali; - stampa ed invio di circa 2500 adesivi di aggiornamento delle tessere elettorali agli elettori interessati dalla riorganizzazione delle sezioni nr. 24 - 25 - 26 - 11 - 12 - 13 - 14.	Entro il 31 dicembre 2012

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

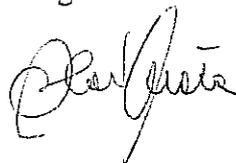
Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	2	Elettorale

**Finanziamento dell'obiettivo : € 2.000,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

Il Dirigente





CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Dirigente: LATAGLIATA MARIA ROSARIA

**AREA STRATEGICA N.3 "MASSAFRA E L'AZIONE AMMINISTRATIVA"****DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO****"INFORMATIZZAZIONE FASCICOLI DIPENDENTI"**

Creazione di un fascicolo informatico per dipendente contenente il contratto di lavoro, il curriculum, eventuali riscatti o ricongiunzioni, situazione ferie, malattie, permessi per congedi parentali, diritto allo studio, permessi L. 104, valutazioni, schede competenze professionali, partecipazione a corsi di formazione

**OUTCOME FINALE**

- Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia nella gestione delle pratiche riguardanti i dipendenti (gestione ferie, permessi, collocamenti in quiescenza, ricongiunzioni, riscatti, ecc.)
- Riduzione dei tempi di risposta nei confronti di altre istituzioni pubbliche (INPDAP, INPS)
- Costituzione di un data base di dati conoscitivi sul dipendente utile per lo sviluppo delle sue competenze
- Dematerializzazione documentazione amministrativa

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
Numero di fascicoli informatici	numerico	Nessuno	almeno il 10 per cento

**CRONOPROGRAMMA AZIONI**

Descrizione	Fine	Stato***
Raccolta dati dei dipendenti : contratto di lavoro, il curriculum, eventuali riscatti o ricongiunzioni, situazione ferie, malattie, permessi per congedi parentali, diritto allo studio, permessi L. 104, valutazioni, schede competenze professionali, partecipazione a corsi di formazione	Novembre- dicembre	I
Creazione di un fascicolo informatico che raccolga tale documentazione	dicembre	I

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	1	Personale
Dipendenti di categoria C	1	personale

**Finanziamento dell'obiettivo : € 1.500,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

il Dirigente



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE
Dirigente: LATAGLIATA MARIA ROSARIA

<b>AREA STRATEGICA N.1 "MASSAFRA E I SUOI CITTADINI"</b>				
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO</b>				
PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO DI UTILIZZO DELLE STRUTTURE COMUNALI FINALIZZATE ALLE ATTIVITA' CULTURALI				
<b>OUTCOME FINALE</b>				
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE IN TERMINI DI GESTIONE				
<b>INDICATORI</b>				
	Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
	ELABORAZIONE REGOLAMENTO	Temporale	Nessuno	Trasmissione del regolamento al Consiglio comunale entro il 31 dicembre
<b>CRONOPROGRAMMA AZIONI</b>				
	Descrizione	Fine		Stato***
	Analisi ed esame delle strutture comunali adibite o da adibire allo svolgimento delle attività comunali	Novembre- dicembre		I
	Predisposizione testo regolamentare	dicembre		I
<b>Dipendenti che partecipano all'obiettivo</b>				
	Descrizione	numero	Servizi	
	Dipendenti di categoria D	1	Cultura	

**Finanziamento dell'obiettivo : € 750,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

IL DIRIGENTE



CITTA' DI MASSAFRA

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012

Stato Obiettivo \*\*\*

RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

Dirigente: LATAGLIATA MARIA ROSARIA

**AREA STRATEGICA N.1 "MASSAFRA E I SUOI CITTADINI"**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO**

ATTIVAZIONE DI LABORATORI DI MUSICA, CANTO, DANZA E ARTE  
Attivazione progetti formativi per le scuole

**OUTCOME FINALE**

-Offerta ai cittadini di un servizio di formazione in materie musicali, canto, danza, arte della cartapesta  
-Offerta alle Scuole di progetti per l'implementazione dell'offerta formativa

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
1)Elaborazione atto di indirizzo 2)Analisi dei costi, piano finanziari 3)Avvio attività di ricerca sponsorizzazione con avvisi pubblici	Temporale	Nessuno	1)Realizzato 2)entro novembre 3)almeno un contratto di sponsorizzazione
Avvio laboratori			Entro dicembre

**CRONOPROGRAMMA AZIONI**

Descrizione	Fine	Stato***
Analisi dei costi, piano finanziario spesa ed entrata	Novembre	I
Stipula contratto di sponsorizzazione	dicembre	I
Procedura per la individuazione di soggetti cui affidare servizio di organizzazione laboratori	Novembre	
Attivazione laboratori	dicembre	
Analisi dei progetti presentati all'amministrazione per la realizzazione nelle scuole - predisposizione atti per l'avvio degli stessi per l'a.s. 2012/2013	dicembre	

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria C	1	Cultura/pubblica istruzione

**Finanziamento dell'obiettivo : € 750,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

IL DIRIGENTE



CITTA' DI MASSAFRA

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012

Stato Obiettivo \*\*\*

RIPARTIZIONE LAVORI PUBBLICI

Dirigente: NATILE Arch. Lorenzo

**AREA STRATEGICA N. 1 "MASSAFRA E I SUOI CITTADINI"**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO**

**Riordino degli archivi delle concessioni dei loculi cimiteriali, creazione di data base unico con l'inserimento di tutti i beneficiari delle concessioni, dei defunti sepolti, delle scadenze dei contratti e della esatta allocazione del loculo all'interno dei manufatti cimiteriali.**

Esame dei registri di concessioni loculi cimiteriali e cellette ossarie ( tenuti dall'Ufficio dello Stato Civile ) con parallelo confronto tra questi ed i registri di sepoltura ( tenuto dai servizi cimiteriali );

Estrapolazione di un unico data-base in un file di calcolo ( tipo excel ) dove riportare i beneficiari delle concessioni, i defunti sepolti, le scadenze dei contratti e l'esatta allocazione del singolo loculo all'interno dei manufatti cimiteriali;

Creazione di pianta planimetrica di tutti i colombari comunali con indicazione di:

- nome e/o numero del colombario già assegnato o da assegnare;
- numero del loculo e cellette ossarie;
- nominativo della persona ivi sepolta;
- nominativo dell'intestatario del contratto di concessione

**OUTCOME FINALE**

Avere una situazione aggiornata e corretta delle concessioni cimiteriali per una efficiente operazione di estumulazione alla scadenza delle concessioni in essere e pronta per l'eventuale passaggio al concessionario per la gestione dei servizi in project financing etc);

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Esito Atteso
Numero di concessioni da esaminare e confrontare con i registri sepoltura	numerico	Almeno 1500
Rilievi planimetrici delle cappelle gentilizie comunali		Almeno 10
Termine di realizzazione	temporale	Obiettivo da realizzare entro il 31 dicembre

**CRONOPROGRAMMA AZIONI**

Descrizione	Fine	Stato***
sopralluoghi ed ispezioni all'interno dei cimitero onde verificare la corrispondenza dei dati contenuti sui registri cartacei con la situazione di fatto esistente nei colombari e cappelle comunali	novembre	I
creazione di una data base informatico che servirà ad avere sempre pronti i dati necessari per tutte le attività da porre in essere in ambito cimiteriale	dicembre	I
Redazione di planimetrie chiare di tutta la situazione cimiteriale	dicembre	I
Verifica, redazione, stampa e sottoscrizione dei contratti di concessione degli ultimi due manufatti cimiteriali costruiti tra i 2010 - 2011 e 2012.	dicembre	I

Dipendenti che partecipano all'obiettivo		
Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	2	1 : Stato civile 1 : lavori pubblici
Dipendenti di categoria C	2	1 : stato civile 1 : servizi
Dipendenti di categoria B	2	1 : stato civile 1 : custode cimitero

**Finanziamento dell'obiettivo : € 4.000,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione

IL DIRIGENTE  
Avv. Maria Rosaria Latagliata



IL DIRIGENTE  
Arch. Lorenzo Natile





CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
SESTA RIPARTIZIONE
Dirigente: ZINGARELLI EGIDIO

**AREA STRATEGICA N. 1: MASSAFRA E I SUOI CITTADINI**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012**

“CONTROLLO DEL TERRITORIO E VIABILITA’”  
INTENSIFICAZIONE DEI CONTROLLI STRADALI - EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE -  
SICUREZZA URBANA

**OUTCOME FINALE**

- UTILIZZO DEL CASCO PROTETTIVO, DELLE CINTURE DI SICUREZZA E VERIFICA DELLA COPERTURA ASSICURATIVA DEI VEICOLI
- ORDINATO E SICURO SVOLGIMENTO DELLE MANIFESTAZIONI NATALIZIE
- EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE

**INDICATORI**

Descrizione	Tipo	Anno precedente	Esito Atteso
-POSTI DI CONTROLLO AL CDS MIRATI AL CONTROLLO DEI VEICOLI; - CONTROLLO DELLA VIABILITA' E PRESIDIO DEI LUOGHI DI SVOLGIMENTO DELLE MANIFESTAZIONI ED INIZIATIVE NATALIZIE; -LEZIONI DI EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO.	numerico	2011	- almeno n. 4/mese
		20	36
		2011	- almeno n. 08
4	nessuna	-almeno n. 2	

**TARGET**

-AUMENTO DEL 50 % DEI VERBALI DI ACCERTAMENTO PER LE VIOLAZIONI INDICATE DAL MINISTERO DEGLI INTERNI QUALI MAGGIORMENTE GRAVI (GUIDA SENZA CASCO, GUIDA SENZA CINTURA, USO DEL RADIOTELEFONO, MANCATA COPERTURA ASSICURATIVA) RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE;  
-PACIFICO E ORDINATO SVOLGIMENTO DELLE MANIFESTAZIONI ED INIZIATIVE NATALIZIE;  
-INCREMENTO DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' TRA GLI ALUNNI DELLE SCUOLE

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Dipendenti di categoria D	2	POLIZIA MUNICIPALE
Dipendenti di categoria C	20	POLIZIA MUNICIPALE

**Finanziamento dell'obiettivo : € 10.000,00 (€ 7000,00 con risorse di cui all'art. 15, comma 2, ccnl 1999 e € 3.000,00 con risorse derivanti dai proventi CDS)**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione.

F.to Il Dirigente

**Il Comandante la P.M.**  
Ten. Col. Egidio ZINGARELLI



CITTA' DI MASSAFRA
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO 2012 Stato Obiettivo ***
SESTA RIPARTIZIONE
Dirigente: ZINGARELLI EGIDIO

**AREA STRATEGICA N. 1: MASSAFRA E I SUOI CITTADINI****DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO ANNO 2012**

“CENTRO OPERATIVO COMUNALE E PIANO DI PROTEZIONE CIVILE”  
Avvio procedure allestimento COC e redazione piano di protezione civile

**OUTCOME FINALE**

- Disporre di un piano di protezione civile per i rischi insistenti sul Territorio Comunale e operatività funzionale del centro operativo comunale di protezione civile in caso di calamità.

**INDICATORI**

			Esito Atteso
Nomina RUP – avvio procedure di accreditamento sul sito mirweb – REGIONE PUGLIA;			- entro il 10 dicembre 2012
Avvio procedure di selezione per l'individuazione dei soggetti fornitori dei beni e servizi di cui al progetto approvato dalla Regione Puglia;			- entro il 31 dicembre 2012

**TARGET**

Predisposizione degli atti necessari ed avvio delle procedure previste quali incombenze in capo al soggetto beneficiario del finanziamento ( Città di Massafra) e specificatamente evidenziati nella convenzione sottoscritta in data 25 ottobre 2012 tra la Città di Massafra e la Regione Puglia

**Dipendenti che partecipano all'obiettivo**

Descrizione	numero	Servizi
Responsabile unico del procedimento	1 cat. D/C	Polizia Locale
Istruttore amministrativo coadiutore	1 cat C	Polizia Locale

**Finanziamento dell'obiettivo : € 1.000,00**

Preliminarmente l'Organismo di valutazione, sulla base di una Relazione del Dirigente, dovrà verificare che l'obiettivo sia stato raggiunto.

Di seguito la valutazione di ogni partecipante e la conseguente attribuzione del compenso verrà effettuata dal dirigente di riferimento mediante il nuovo Sistema di valutazione.

F.to Il Dirigente  
Il Comandante la P.M.  
Ten. Col. Egidio ZINGARELLI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
CITTA' DI MASSAFRA  
(Provincia di Taranto)

COMUNE DI MASSAFRA Provincia di Taranto	
UFFICIO PROTOCOLLO	
23 NOV. 2012	
Prot. ....	N. 2549
Anno .....	2012

Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Dirigente Risorse Umane  
Dott.ssa Maria Rosaria La tagliata

E.p.c.

Egr. Sig. Sindaco  
Dott. Martino Tamburano

CITTA DI MASSAFRA

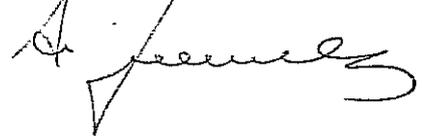
SEDE

Oggetto: verbale n. 25 del 22.11. 2012 : Schede obiettivo. Integrazione fondo ai sensi dell'art.15 commi 2 e 4 c.c.n.l. del 01.04.1999.

Per quanto di competenza dell'OLIV si trasmette copia del verbale di cui all'oggetto.

Cordiali saluti

Il Presidente  
Avv. Giancarlo Lazzaro



# ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CITTA' DI MASSAFRA

(Provincia di Taranto)

## VERBALE N. 25

Oggi 22 novembre 2012 alle ore 15,30 presso la sede della Città di Massafra in via Magna Grecia, si é riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Sono presenti:

- Avv. Giancarlo Lazzaro Presidente
- Avv. Pietro Scaligina Componente
- Dott Cosimo Rubino Componente.

In data odierna vengono sottoposte all'attenzione del nucleo le schede obiettivo ai fini dell'incremento del fondo ai sensi dell'art. 15 c.2 e 4 CCNL 1999 *espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di qualità e di produttività, così come pervenute a questo organismo in data 16 novembre 2012 prot. 34613.*

RIPARTIZIONE	OBIETTIVO	IMPORTO
Affari Generali – Servizi Sociali	Implementazione programma "Resettami" per il piano sociale di zona che gestisce l'intero ciclo dei servizi sociali dell'Ambito.	€ 3.000,00
Affari Generali	Assistenza agli organi: migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa.	€ 1.500,00
Servizi Economici e Finanziari – Contabilità	Riprogrammazione controlli interni: implementazione sistemi di controllo di gestione e strategico alla luce del D.L.174/12 per monitorare in maniera efficiente ed efficace l'azione amministrativa.	€ 3.700,00
Risorse Umane	Informatizzazione fascicoli dipendenti: creazione fascicolo informatico per dipendente contenente: contratto di lavoro, curriculum, riscatti o ricongiunzioni, ferie, malattie, permessi, ecc.	€ 1.500,00
Risorse Umane – settore cultura	Predisposizione regolamento di utilizzo delle strutture comunali finalizzate alle attività culturali.	€ 750,00
Risorse Umane – settore cultura	Attivazione di laboratori di musica, canto, danza e arte.	€ 750,00
Risorse Umane – terza ripartizione – settore servizi demografici	Ridistribuzione corpo elettorale all'interno delle sezioni.	€ 2.000,00
Polizia municipale	Controllo del territorio e viabilità, intensificazione dei controlli stradali, educazione stradale nelle scuole, sicurezza urbana	€ 10.000,00 in cui € 3.000,00 FINANZIATI CON PRELIEVI K.D.S. GIA' PREVISTI NEL FONDO

Presidente Avv. Giancarlo Lazzaro – Componenti Avv. Pietro Scaligina – Dott. Cosimo Rubino  
Incarico 16 dicembre 2011- 15 dicembre 2014

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
CITTA' DI MASSAFRA**  
(Provincia di Taranto)

Attività produttive	Avvio procedure allestimento C.O.C.: Centro Operativo Comunale e redazione Piano di protezione civile	€ 1.000,00
Lavori Pubblici - Patrimonio	Riordino degli archivi delle concessioni dei loculi cimiteriali; creazione data base unico dei beneficiari delle concessioni, delle scadenze dei contratti e dell'esatta allocazione dei loculi.	€ 4.000,00
Tutte le ripartizioni	Realizzazione mappatura dei procedimenti amministrativi e descrizione dei processi di lavoro utilizzati per il funzionamento dei servizi. Pubblicazione sul sito web istituzionale con modulistica.	€ 24.473,00

In via preliminare si prende atto della tardiva predisposizione delle schede sopradescritte. Per quanto sopra, si raccomanda che per eventuali integrazioni del fondo riferite alle annualità successive, le stesse vengano proposte in tempi congrui per una loro corretta pianificazione.

A tal proposito si invita a definire in tempi brevi specifici elementi quantitativi o qualitativi su cui ponderare il raggiungimento dell'obiettivo.

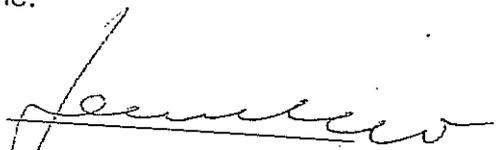
Quanto sopra è di particolare importanza anche se si tiene conto dell'assenza di un controllo di gestione che possa permettere l'acquisizione di elementi di valutazione e comparazione sul raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

Alla luce di tutto quanto sopra descritto e raccomandato, il Collegio  
esprime  
parere **favorevole** alle schede medesime.

Avv. Giancarlo Lazzaro

Avv. Pietro Scaligina

Dott. Cosimo Rubino






# CITTA' DI MASSAFRA Provincia di Taranto

## Collegio dei Revisori dei Conti

Al Responsabile Risorse Umane  
Avv. Maria Rosaria Latagliata

... E p.c.

Al Sig. Sindaco del Comune di Massafra  
Dott. Martino Carmelo Tamburrano

Al Sig. Presidente del Consiglio Comunale  
Avv. Giandomenico Pilolli

Al Responsabile dei Servizi Economici e Finanziari  
Dott. Simone Simeone

Al Sig. Segretario Comunale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

COMUNE DI MASSAFRA Provincia di Taranto UFFICIO PROTOCOLLO
22 NOV. 2012
Prot. 3.22.75 N. .... Arrivo .....

Prot. N. 30/2012

Massafra 22 novembre 2012

OGGETTO: Parere su Verifica compatibilità dei costi inerenti la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa con vincoli di bilancio.

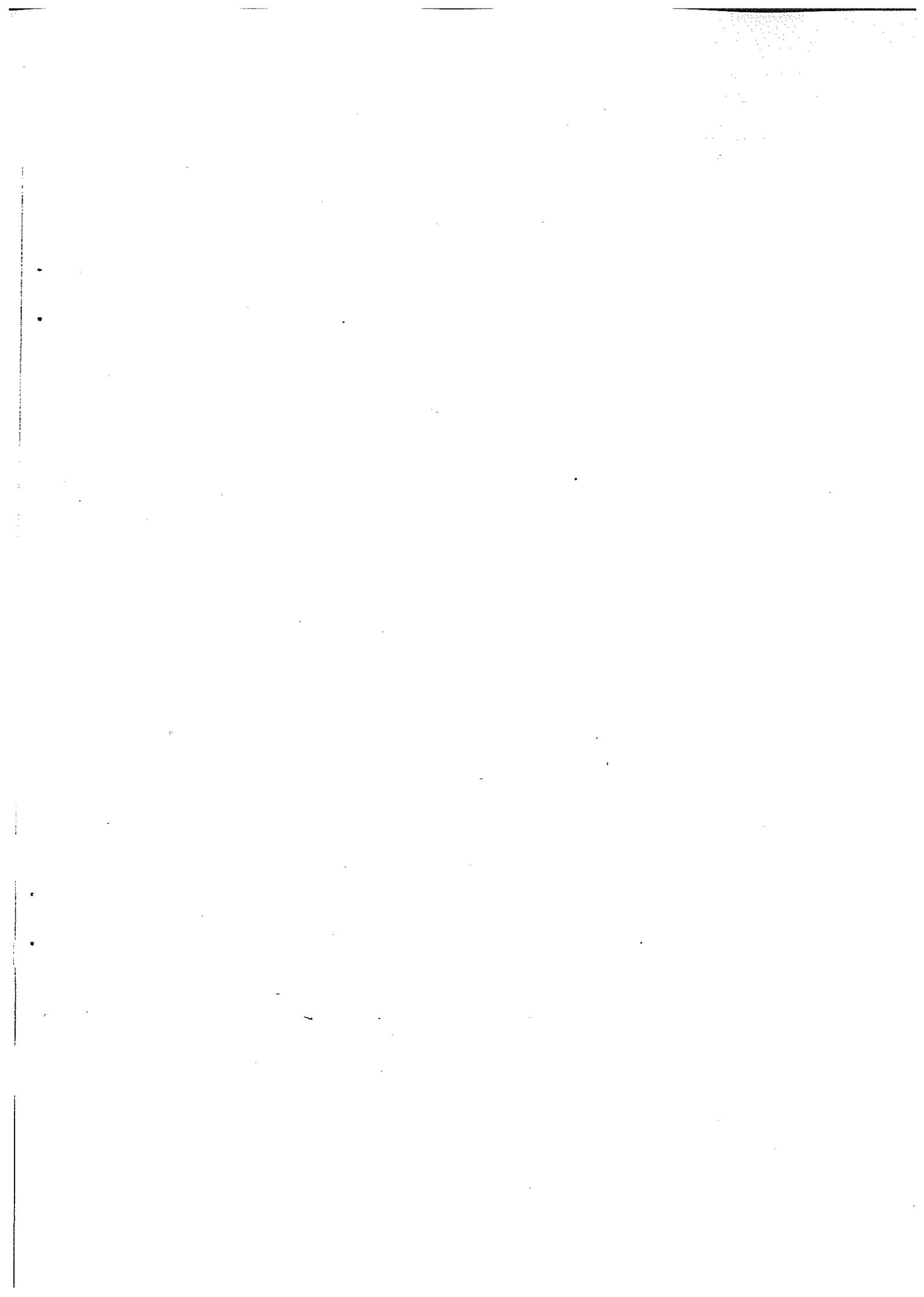
Il Collegio dei Revisori del Comune di Massafra

Premesso:

1. Che con Nota n. 34613 del 16/11/2012 è pervenuta al Collegio la richiesta di accertamento circa la modifica ed integrazione del Fondo Contrattazione Collettiva Integrativa Decentrata per la sola parte variabile ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4 del CCNL del 01/04/1999;
2. Che con successiva Nota n. 35149 del 21/11/2012 è pervenuta al Collegio ulteriore documentazione riguardante l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2012 – relativamente alla parte economica, tra cui la Relazione Illustrativa Tecnico – Finanziaria e le Determine Dirigenziali n. 1302 del 19/11/2012 e n. 1320 del 20/11/2012;
3. Che l'art. 5 comma 3 del CCNL del 01/04/1999 e l'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 demandano all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;

Visti:

1. L'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 01/04/1999;
2. L'art. 40 bis del D. Lgs 165/01 così come modificato dalla legge 150/09;
3. L'art. 9 comma 2 – bis del DL 78/2010;



Il Sindaco  
Dott. Martino Tamburrano

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che:  
la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal.....  
ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

28 NOV. 2012

Addi.....

Il Responsabile

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che la presente deliberazione è conforme all'originale, per uso  
amministrativo.

Addi.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che:  
la presente deliberazione è stata partecipata ai capigruppo consiliari con  
lettera prot.....del ....., è divenuta esecutiva perché:  
 dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 DLgs.267/2000);  
 decorso il termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione senza  
opposizioni né ricorsi.

Addi.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Provvedimento trasmesso per l'esecuzione alle Ripartizioni:

- Affari Generali
  - Risorse Umane
  - Ragioneria e Tributi
  - Lavori Pubblici
  - Ecologia -Urbanistica
  - Attività Produttive - P.M.
- con lettera prot.....del.....

Addi.....

Il Responsabile.....



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Relazione illustrativa Al Contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2012

### Modulo 1

#### Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	30/11/2012	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dalla data di sottoscrizione del ccdi fino a nuovo accordo	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): avv. Maria Rosaria Latagliata, Dirigente Terza Ripartizione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – UIL – CGIL – CSA – DICCAP (SULPM) - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU, CISL, DICCAP(SULPM)	
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente appartenente alla categoria B, C, e D.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Le materie trattate dal CCDI sono quelle attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, e precisamente: -criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; -criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio; -criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività; -verifica delle condizioni per l'integrazione fino all'1,2% del monte salari 1997.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	SI ALLEGA CERTIFICAZIONE dell'Organo di revisione per il controllo sul ccdi anno 2012, prot. n. 32255 del 22/11/2012, espressa ai sensi dell'art. 40 bis del d.Lgs. 165/2001
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione di G.C. n. 158 del 29/06/2012



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

<b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione di G.C. n. 293 del 5/11/2012
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance anno 2012 sarà oggetto di validazione dall'OLIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

## Modulo 2

### Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto e b) modalità di utilizzo.

Il contratto integrativo del comune di Massafra

- definisce il campo di applicazione e la durata del contratto,
- esplicita i criteri di destinazione delle risorse decentrate ( Indennità di comparto - Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi);
- verifica la possibilità per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997: Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente;
- disciplina le Indennità: fattispecie, criteri, valori , secondo le seguenti modalità:

Istituti contrattuali previsti nel ccdi e riferimenti normativi che ne legittimano la previsione	Modalità di utilizzo
<b>Indennità di comparto</b>	Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente
<b>Progressioni economiche</b>	Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 2012 <b>non sono destinate risorse decentrate</b> , stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, oltre quelle già consolidate per progressioni economiche già effettuate negli anni precedenti
<b>Indennità di turno</b> (art.22 CCNL del 14/09/2000)	Il servizio di Polizia Municipale è organizzato su due turni, antimeridiano e pomeridiano, di n. 6 ore e 15 minuti. L'indennità spettante ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14/09/2000 viene corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni
<b>Indennità di reperibilità</b> (art.23 CCNL del 14/09/2000)	La pronta reperibilità viene assicurata dal personale appartenente ai seguenti Servizi, secondo un Regolamento, che dovrà essere adottato dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali: Polizia municipale - Stato civile - Igiene urbana - Cimitero - Segnaletica - Servizio tecnico manutentivo. L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

<b>Indennità per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo, festività infrasettimanale, mancato riposo</b> (art. 24, commi 1, 2 e 5 CCNL 14/09/2000)	L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.
<b>Indennità di rischio</b> (art. 37 del CCNL 14.09.2000)	Sono state individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievole per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004). Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le tipologie di mansioni, come indicate dall'allegato B) del DPR 347/83. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.
<b>Indennità di disagio</b> (art. 17, comma 2, lett. e) del ccnl 1/04/1999)	Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale iscritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi. L'indennità di disagio è riconosciuta dai Dirigenti al proprio personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate: -Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.). -Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio). -Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)
<b>Indennità maneggio valori dell'anno</b> (art. 36 CCNL del 14/09/2000)	L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, in una misura graduata in base al valore annuo maneggiato
<b>Indennità specifiche responsabilità</b> (art. 36 ccnl 22/01/2004 - art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999)	<b>per</b> In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria D che svolgono, in modo prevalente sotto il profilo temporale, compiti che comportano rilevante responsabilità, secondo i criteri che sono specificamente indicati nel contratto. L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta anche ai dipendenti inquadrati nella categoria C e B, individuati sulla base di specifici criteri predeterminati. L'indennità spetta ai dipendenti in base al provvedimento del Dirigente di riferimento.



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

	che, con atto formale, abbia assegnato una specifica responsabilità tra quelle previste dal contratto, nella misura corrispondente al punteggio che il dirigente gli avrà attribuito, nel rispetto del limite massimo stabilito dal CCNL Ai fini dell'erogazione del valore indennitario il dirigente dovrà verificare la permanenza delle condizioni con cadenza semestrale.
<b>Indennità per specifiche responsabilità</b> <i>Art. 36 del ccnl 22/01/2004 - art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/1999</i>	Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.
<b>Alta professionalità</b> <i>(art. 32 c. 7 e art. 10 del ccnl 22/01/2004)</i>	L'erogazione dell'indennità per l'alta professionalità viene erogata sulla base di un specifico regolamento approvato dalla giunta comunale
<b>Produttività individuale e collettiva</b> <i>(art. 17, comma 2, lett. a) del ccnl 1/04/1999 – art. 37 del ccnl 22/01/2004 – art. 5 del ccnl 31/07/2009 - D.lgs. 150/2009)</i>	L'erogazione della produttività avviene applicando i criteri del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente, che, in conformità con quanto previsto dai vigenti CCNL e dalla vigente normativa, si presenta come un sistema meritocratico, che prevede un collegamento tra il miglioramento dell'attività e le prestazioni fornite, una connessione tra una maggiore utilità marginale da conseguire e l'erogazione del premio. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa del personale dipendente non dirigente è stato oggetto di regolamentazione di competenza dell'Organo di governo

c) Il contratto integrativo 2012, a decorrere dalla sua sottoscrizione, produce l'abrogazione del contratto integrativo 2001, i cui effetti si sono prorogati fino all'anno 2011.

d) L'ipotesi di CCDI 2012, risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, considerato che agli incentivi per la performance individuale ed organizzativa viene destinata la parte prevalente del fondo, la cui erogazione è subordinata all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione adottato dalla Giunta Comunale, che prevede che la valutazione sia effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- “raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;
- “contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;
- “comportamenti organizzativi dimostrati”

e) Al sistema di riconoscimento economico per **progressione orizzontale** previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 2012 **non sono destinate risorse decentrate**, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, oltre quelle già consolidate per progressioni economiche già effettuate negli anni precedenti

f) Gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate sono stati formulati con Deliberazione di G.C. n. 100 del 3/05/2012.

L'utilizzo delle somme del fondo delle risorse decentrate è finalizzato, oltre alla corresponsione degli istituti tipici previsti dal contratto nazionale e riportati nel contratto decentrato, è finalizzato maggiormente ad agganciare l'erogazione degli incentivi di produttività ai risultati conseguiti dal singolo dipendente considerando, tra l'altro:

- che la produttività è strettamente collegata alla performance del dipendente, avendo previsto che l'importo effettivamente erogato dipenderà dal punteggio conseguito in ragione della valutazione;
- che alla produttività è destinata una somma definita e non più contrattabile, la cui erogazione massima sarà subordinata alla effettiva realizzazione di ben definiti progetti assegnati ai dipendenti



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

e, in via peraltro residuale, solo in presenza di un miglioramento dell'attività lavorativa, che avrà dirette ricadute sul bilancio dell'Ente e/o sul miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza. Si osserva, infatti, che il compenso che sarà corrisposto al personale dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione ottenuta a fine anno, in ragione sia degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti sono stati, in prevalenza, definiti sulla scorta degli obiettivi strategici assegnati ai dirigenti con la Deliberazione di G.C. n.158 del 29/06/2012, di approvazione del Piano della Performance della città di Massafra, di seguito sinteticamente riportati:

**Area strategica 1 : Massafra ed i suoi cittadini.**

*L'area di intervento strategico si pone come risultato:*

- il miglioramento e ampliamento della già fitta rete dei servizi offerti alle persone, in relazione alle varie fasce d'età e alla gamma dei bisogni dei cittadini del Comune di Massafra
- il raggiungimento di un più alto livello di autonomia ed integrazione sociale soprattutto per i soggetti economicamente e socialmente più deboli;
- la valorizzazione e promozione del patrimonio storico, architettonico ed artistico in chiave culturale e turistica del Comune di Massafra;

**Area strategica 2 : Massafra ed il suo ambiente.**

*L'area di intervento strategico si pone come risultato:*

- il miglioramento della qualità della vita, attraverso una programmazione che coinvolge i portatori di interessi;
- l'utilizzo degli spazi comunali in maniera ecosostenibile;
- sostenere con azioni mirate il turismo nel territorio;
- la ridefinizione del sistema di mobilità urbana

**Area strategica 3 : Massafra e l'azione amministrativa**

*Il Comune di Massafra nell'ambito del quadro degli indirizzi di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche, assume l'adozione di iniziative e strumenti di trasparenza, relazioni, comunicazioni ed informazioni volti a costruire un rapporto aperto e proficuo con cittadini ed utenti; in questa direzione è indirizzata l'area di intervento strategico che si pone come risultato:*

*il miglioramento dei servizi offerti agendo sull'efficienza e sulla qualità;*

*il contenimento dei costi della Pubblica Amministrazione, attraverso un'analisi più puntuale sul rapporto "costo-servizi" e sulla produttività di ogni singola risorsa umana;*

*il potenziamento della trasparenza amministrativa col metodo della partecipazione.*

## PARTE III

### Modulo I

#### La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con Determinazioni dirigenziali n. 1302 del 19/11/2012 e n. 1320 del 20/11/2012 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate, parte stabile e parte variabile.



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	275.006,81
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	26.587,11
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	21.441,22
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	8.576,49
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	15.120,95
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	16.768,13
CCNL 11/04/2008 - art.8, c.3 (ART. 4C.1 ccnl 05/10/2001)		45.221,02
Assegni anzianità e ad personam (cessati n.26 dipend. fino anno 2009)	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	33.712,47
Assegni anzianità e ad personam (cessati n.10 dipendenti anno 2010)	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	11.629,13
Assegni anzianità e ad personam cessati n. 7 dipendenti anno 2011	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	5.204,03
<b>Totale Fondo 2012</b>		<b>459.267,36</b>

## Sezione II - Risorse variabili

RISORSE VARIABILI soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 ( I.C.I. ) art. 59 dlgs. 446/97,	€ 10.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi, giusta nota del 17/04/2012.
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (Proventi al Codice della Strada ex art. art. 208 comma 5 bis D.Lgs. 285/92 come modificato dalla Legge n. 120 del 2010.	€ 15.000,00 al lordo degli oneri a carico dell'Ente giusta deliberazione di G.C. n. 137 del 12/06/2012.
Risorse stanziare nel bilancio dell'Ente nella misura dell'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza rese disponibili in sede di contrattazione decentrata integrativa, che possono essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno della effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.	€ 49.673,38
<b>Totale</b>	<b>€ 74.673,38</b>



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

<b>RISORSE VARIABILI non soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10</b>	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 ( art. 92, D. Lgs. N. 163/2006 ) personale non dirigente	€ 200.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi giusta nota del 12/03/2012 come modificata con nota del 26/10/2012.
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L.1/4/1999 ( art. 92, D. Lgs. N. 163/2006 )	€ 6.881,70 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi giusta nota dell'Unione dei comuni acquisita al prot. 10011 del 28/03/2012
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (Compensi avvocato)	€ 8.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi giusta nota del 10/10/2012
<b>Totale</b>	<b>€ 214.881,70</b>

## Sezione III - Decurtazioni del Fondo

<b>Totale Fondo parte stabile 2012</b>	<b>459.267,36</b>
Totale Fondo pari all'ammontare del Fondo anno 2010, rideterminato in conformità a quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis della L. 122/2010	<b>442.434,20</b>
Riduzione fondo ex art. 9, comma 2 -bis della 122/2010 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (1,485% pari alla variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale anni 2010 e 2012 )	<b>6.570,80</b>
<b>Totale fondo 2012</b>	<b>435.863,40</b>

<b>Totale Fondo Parte variabile 2012 soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10</b>	<b>€ 75.799,00</b>
Totale Fondo anno 2010 - parte variabile	<b>€ 80.799,15</b>
Riduzione fondo 2012, ex art. 9, comma 2 -bis della 122/2010 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (1,485% pari alla variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale anni 2010 e 2012 )	<b>€ 1.125,61</b>
<b>Totale fondo 2012</b>	<b>€ 74.673,39</b>

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2012, decurtate ai sensi di legge	€ 435.863,40
Totale risorse variabili soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010, decurtate ai sensi di legge	€ 74.673,38
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 510.536,78</b>

<b>Totale risorse variabili non soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010</b>	<b>€ 214.881,70</b>
---	---------------------



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Modulo II

#### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Istituto contrattuale	Importo
Progressioni economiche	€ 154.911,23
indennità di comparto	€ 47.651,76
indennità per alte professionalità	€ 8.576,49
<b>Totale</b>	<b>€ 211.139,48</b>

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

	Importi presuntivi
Indennità di turno	€ 40.637,78
Indennità di reperibilità	€ 27.369,59
Indennità maneggio valori dell'anno	€ 250,00
Altre inden. (mancato riposo, festività, festività infraset.)	€ 18.399,37
Indennità di disagio e rischio	€ 330(una mensilità)
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno (art. 17, comma 2, lett.f, ccnl 1/04/1999)	€ 25.000,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno (art. 17, comma 2, lett.i, ccnl 1/04/1999)	€ 2.230,00
Compensi produttività individuale	€ 110.507,18
Compensi specifici obiettivi di produttività e qualità (art. 15, commi 2 e 4 ccnl 1/04/1999)	€ 49.673,38
Compensi ICI	€ 10.000,00
Compensi derivanti da proventi codice della strada	€ 15.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 299.397,30</b>

#### Destinazioni relative alle risorse variabili non soggette ai vincoli di legge

Incentivi progettazione art. 92 D.Lgs 163/2006	€ 200.000,00
Compensi avvocato dell'ente	€ 8.000,00
Compensi per conto terzi	€ 6.881,70
<b>Totale</b>	<b>€ 214.881,70</b>



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 211.139,48
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 299.397,30
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 510.536,78</b>

## Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Ai fini della certificazione:

**a. si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

come è evidente, dal prospetto della costituzione del fondo e da quello delle destinazioni delle risorse, la parte stabile del Fondo risorse decentrate finanzia, non solo, gli istituti e le indennità aventi natura fissa e ricorrente, quali le indennità di comparto e le progressioni economiche effettuate negli anni precedenti, ma anche tutte le altre indennità, non aventi carattere di certezza e stabilità, essendo subordinate alla sussistenza delle fattispecie disciplinate nei contratti decentrati (disagio, rischio, specifiche responsabilità, turno, ecc.), nonché gli incentivi economici da erogare a titolo di produttività individuale

**b. si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

l'ente ha adottato un Sistema di Misurazione e valutazione per il personale dipendente in linea con le disposizioni legislative vigenti in materia, conformi, in particolare, a quanto indicato dal D.lgs. 150/2009, D.Lgs. 141/2011 e D.L. 95/2012, che prevede che la valutazione sia effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- “raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;
- “contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;
- “comportamenti organizzativi dimostrati”.

**c. il contratto integrativo de quo non disciplina l'istituto delle progressioni economiche.**



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Modulo III

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

	Anno 2012	Anno 2011
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2012, decurtate ai sensi di legge	€ 435.863,40	€438.053,66
Totale risorse variabili soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010, decurtate ai sensi di legge	€ 74.673,38	€ 80.799,00
<b>Totale fondo decurtato ai sensi di legge</b>	<b>€ 510.536,78</b>	<b>€ 518.852,66</b>

Totale risorse variabili non soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010	€ 214.881,70	€ 207.709,90
<b>Totale</b>	<b>€ 725.418,48</b>	<b>€ 726.562,56</b>

## Modulo IV

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

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163).

Tali limiti risultano correttamente presidiati nella fase programmatica della gestione e rispettati nelle verifiche a consuntivo.

### III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

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

### III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo delle risorse decentrate anno 2011, dell'ammontare complessivo di € 518.852,81, come sopra dettagliato, costituito con determinazione dirigenziale n. 86 del 12/04/2011, come da ultimo modificata con determina n. 184 del 25/05/2012, che ha recepito le indicazioni della Circolare MEF n. 16 del 2/05/2012, è stato integralmente utilizzato, nel rispetto del limite di spesa, come di seguito specificato:

#### Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Progressioni economiche	€ 153.419,80
indennità di comparto	€ 49.621,91
indennità per alte professionalità	€ 8.576,49
<b>Totale</b>	<b>€ 211.618,20</b>



# COMUNE DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

le indennità varie (turno, reperibilità, specifiche responsabilità, festività infrasettimanali, ecc.);	€ 102.487,70
Produttività individuale	€ 123.947,76
Produttività per specifici obiettivi	€ 42.799,00
Compenso ICI	€ 10.000,00
Compenso proventi Codice della Strada	€ 28.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 307.234,61</b>

## Sintesi dell'utilizzo del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 211.618,20
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 307.234,61
<b>Totale</b>	<b>€ 518.852,81</b>

### III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse finanziarie sono imputate all'intervento 1 01 08 01 del bilancio 2012 ex cap.4375 del Peg 2011.

Massafra, 21/11/2012

Il Dirigente Risorse Umane  
avv. Maria Rosaria Latagliata

Il Dirigente Servizi Economici-finanziari  
dott. Simone Simeone