

## COMUNE DI RACCONIGI

Provincia di Cuneo

---

Prot. n.

Racconigi, lì

Preg.mo Signor Sindaco  
Gianpiero BRUNETTI

Ufficio del Personale  
OLIVERO rag. Graziella  
S E D E

OGGETTO: compensi salario accessorio performance individuale.  
Personale U.M.D. 1; dirigenti.  
Report attività di valutazione e riparto salario accessorio.  
Attestazione nelle funzioni di nucleo di valutazione.  
Esercizio 2014.

Con riferimento all'oggetto, si trasmette la ripartizione del salario accessorio relativo al personale non dirigenziale e non P.O. dell'U.M.D. 1, con scheda tecnica esplicativa, oltre al riscontro circa la sussistenza condizioni erogazione retribuzione di risultato nei confronti delle figure dirigenziali e della P.O. dell'U.M.D. 1.

La liquidazione agli aventi diritto è subordinata all'acquisizione delle relazioni finali dei Dirigenti e della P.O. nell'ambito dell'U.M.D. 1; la verifica raggiungimento obiettivi è già avvenuta a cura del sottoscritto, come rilevato nella scheda tecnica, sulla base del riscontro diretto.

Nell'ambito della scheda tecnica, si dà atto altresì della sussistenza delle condizioni per l'erogazione delle somme finanziate ai sensi art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.1999, nelle funzioni di NUCLEO DI VALUTAZIONE, nei confronti DI TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE, ANCHE DI QUELLO DIPENDENTE DALLE U.M.D. 2 e U.M.D. 3. Tuttavia tale erogazione è subordinata all'acquisizione delle schede valutative di ciascun lavoratore e delle relazioni tecniche consuntive dei dirigenti e delle P.O. Interessate, oltre che delle ripartizioni disposte dai due Dirigenti interessati; si rammenta, inoltre, che, ai sensi della disciplina transitoria dell'atto ricognitivo adottato con deliberazione di Giunta n. 230/2013 (art. 24):

- la liquidazione del 100% della retribuzione di risultato per P.O. e dirigenti è possibile soltanto se si raggiunga un punteggio di almeno 8/10; diversamente, scatta la percentualizzazione della tabella 22 dell'atto ricognitivo citato;
- la liquidazione del 100% della retribuzione di risultato per personale non P.O. E non dirigente è possibile soltanto se si raggiunga un punteggio di almeno 7/10; in caso di

punteggio inferiore (ma comunque almeno pari a 6/10), la liquidazione avviene in modo proporzionale.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Paolo FLESIA CAPORGNO**

Compensi salario accessorio performance individuale.  
Personale U.M.D. 1; dirigenti.  
Report attività di valutazione e riparto salario accessorio.  
Attestazione nelle funzioni di nucleo di valutazione per TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE.  
**Esercizio 2014.**

## **PARTE PRIMA**

### **PERSONALE DIRIGENZIALE DELL'ENTE E P.O. ASSEGNATA ALL'U.M.D. 1**

**Tempi di attuazione:** annualità 2014

**Finalità dell'obiettivo:** obiettivi di competenza specifica delle singole U.M.D. ovvero di tipo generale ma attuati anche dall'U.M.D. singola, di cui a deliberazioni di Giunta di approvazione piano integrato obiettivi anno 2014. Idem per quanto riguarda P.O. assegnata alla U.M.D. 1

**Personale interessato:** dirigenti Crociani Paolo e Sandrone Gianpaolo. P.O. Luciana Fossati.

#### **Valutazione:**

La valutazione del personale dirigenziale e P.O. riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Terminato il periodo transitorio dell'esercizio 2013, nel quale sono ancora state utilizzate le vecchie schede valutative, per l'anno 2014 è stato disposto l'utilizzo delle nuove schede adottate con deliberazione di Giunta n. 230/2013 (recante anche l'atto ricognitivo ed attuativo dell'applicazione al Comune di Racconigi del d. lgs, n. 150/2009). Tali schede consentono una valutazione che, intanto, prescinde dall'anzianità di servizio (elemento da utilizzarsi, semmai, per le progressioni), e inoltre tiene conto sia dell'orientamento ai risultati, sia del comportamento lavorativo/organizzativo.

In esecuzione al citato atto ricognitivo, la possibilità di liquidazione sussiste ed è correlata al raggiungimento di risultati, di obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction oltre che a: (elementi desunti dai riscontri diretti, ovvero dall'esame delle relazioni ove già rese):

- in generale, coerenza rispetto ai criteri ulteriori indicati nelle deliberazioni di affidamento obiettivi; va detto che gli obiettivi affidati con lo specifico piano, non esauriscono gli obiettivi complessivamente affidati; infatti, proprio il piano obiettivi è da considerarsi eterointegrato con altri piani o progetti specifici (vedasi quello inerente la raccolta differenziata con utilizzo di sacchi munito di codice a barre, oggetto di specifici percorsi operativi);
- la messa in campo di un notevole impegno per il raggiungimento degli obiettivi, costituita da disponibilità alla flessibilità oraria, di lavoro di gruppo, di approfondimento e studio, di ricerca di relazioni professionali e formative con personale di altri enti;
- le criticità quotidianamente sempre più sfidanti, relative al mantenimento dei servizi standard. Infatti, in ragione delle minori disponibilità finanziarie degli enti locali, l'anno 2014 è stato caratterizzato da estrema difficoltà di programmazione e gestione, in relazione alle provviste disponibili, con necessità di continuo monitoraggio delle entrate, limatura continua delle spese, difficoltà di interazione con le necessità di spesa;
- le maggiori difficoltà economiche generali, hanno determinato la vera esplosione del ricorso, da parte dell'utenza, ai servizi erogati dall'area servizi alla persona, che ha dovuto (e saputo, pur con i limitati mezzi a disposizione) svolgere un'attività di mediazione, di sostegno, di aiuto ben oltre le formali attribuzioni istituzionali; basti pensare ai rapporti con gli ufficiali giudiziari per gli sfratti, con i servizi sociali, con le agenzie formative ...
- d'altra parte, l'area tecnica e di vigilanza sono state estremamente impegnate con le attività inerenti il piano regolatore, la definizione degli aspetti tecnici inerenti la Fondazione Clerici, i servizi di vigilanza anche intercomunali, l'attività di supporto alle altre aree; gli obiettivi, assai sfidanti, in ambito ambientale; sul punto si richiamano le relazioni già rese, nonché il report numerico allegato, che di per sé è molto esplicativo: l'esperimento della raccolta porta a porta con sacchi muniti di codice a barre, ha consentito un esponenziale incremento della raccolta differenziata;

- l'ambito finanziario ha dovuto affrontare, oltre alle criticità più sopra accennate, l'introduzione della Tari, e la sua gestione, in un momento di estrema difficoltà finanziaria dei cittadini, che ha determinato la necessità di gestire un continuo e crescente rapporto con l'utenza stessa; inoltre, la necessità di raggiungimento dell'obiettivo della predisposizione (e approvazione) del bilancio di previsione 2015 entro il 31 dicembre, ha determinato, a causa dell'introduzione del nuovo bilancio armonizzato (sia pure a fini solo conoscitivi per l'anno 2015) la necessità, oltre che della partecipazione a corsi e approfondimenti, anche della rivisitazione del bilancio in sé e per sé, ai fini della gestione ottimale dei residui;
- tutti i servizi hanno dovuto affrontare le criticità legate alle norme sulla trasparenza, che hanno determinato un surplus lavorativo enorme (reperimento dati, caricamento, omogeneizzazione); del resto nell'ambito dei piani in questione, si è dato atto di queste estreme criticità, e delle limitate possibilità operative degli uffici, non potendo garantire, nonostante gli enormi sforzi, l'assolvimento integrale; tali criticità del resto sono state manifestate direttamente al Governo anche da parte di altri soggetti (rappresentanze di Sindaci, dell'industria);
- in un contesto simile, unito del resto alla gestione da parte del Comune di Racconigi di diversi servizi in economia (in controtendenza rispetto alla maggior parte dei Comuni di queste dimensioni), è evidente la difficoltà di garantire anche solo il servizio ordinario, che costituisce obiettivo più che sfidante; il Comune infatti gestisce direttamente asilo nido, biblioteca, cucina scuola dell'infanzia, edilizia popolare, centro giovani, trasporto alunni, il servizio di prevenzione e protezione, manutenzioni patrimonio, tanto per citare i servizi più impegnativi;
- per questo, va dato atto del notevole sforzo attuato da parte dell'Amministrazione, di garantire adeguata incentivazione mediante attribuzioni ex art. 15 comma 2 e comma 5 nell'ambito del decentrato, riconoscendo il merito al personale di sostenere servizi indispensabili e la cui gestione in economia assicura standard gestionali molto elevati (se ne ricordano alcuni: nido comunale, trasporto alunni, refezione, alloggi per categorie sociali disagiate); l'Amministrazione è stata peraltro costretta a ridurre di circa il 30% l'incentivazione in questione, rispetto all'anno precedente, in ragione delle difficoltà finanziarie dell'ente;
- da quanto sopra, traspare però evidente il fatto che senza una semplificazione normativa degli adempimenti burocratici, non è più possibile andare avanti; in questa sede si evidenzia che perdurando la necessità di simili adempimenti, non ne risulta possibile l'attuazione integrale, pur a fronte di impegno lavorativo del personale enorme; al riguardo si constata il dimensionamento delle ore lavorate dei

dirigenti, delle P.O., oltre all'accumulo di lavoro straordinario del restante personale intervenuto negli anni, l'estrema difficoltà di fruizione anche di pochi giorni di congedo.

Conclusivamente si evidenzia la lodevole volontà dimostrata dal personale, in questa sede individuato essenziale nel personale dirigenziale e P.O. U.M.D.1 (analogo discorso vale per il personale P.O. U.M.D. 2 e 3, ma la relativa valutazione è di competenza dei relativi dirigenti), di andare avanti, nonostante tutto, di garantire i servizi, di spendersi in prima persona per avere un cittadino il più possibile soddisfatto o almeno che possa aver avuto l'opportunità di essersi sentito ascoltato, capito, non lasciato solo.

Costituiscono parte integrante della presente scheda, le relazioni gestionali dei dirigenti, della P.O. dell'U.M.D. 1, acquisite o che verranno acquisite, ma i cui elementi salienti si sono già potuti riscontrare direttamente.

## **PARTE SECONDA**

### **PERSONALE NON DIRIGENZIALE E NON P.O. U.M.D. 1**

**Iniziativa: concorso dipendenti all'attuazione degli obiettivi gestionali-ripartizione salario accessorio 2014**

**Tempi di attuazione: annualità 2014**

**Finalità dell'obiettivo: obiettivi di competenza specifica dell'U.M.D. ovvero di tipo generale ma attuati anche dall'U.M.D., di cui a deliberazioni di Giunta di approvazione piano integrato obiettivi anno 2014 s.m.i.**

**Personale interessato: personale interessato area U.M.D. 1.**

**Valutazione:**

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;

- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Terminato il periodo transitorio dell'esercizio 2013, nel quale sono ancora state utilizzate le vecchie schede valutative, per l'anno 2014 è stato disposto l'utilizzo delle nuove schede adottate con deliberazione di Giunta n. 230/2013 (recante anche l'atto ricognitivo ed attuativo dell'applicazione al Comune di Racconigi del d. lgs, n. 150/2009). Tali schede consentono una valutazione che, intanto, prescinde dall'anzianità di servizio (elemento da utilizzarsi, semmai, per le progressioni), e inoltre tiene conto sia dell'orientamento ai risultati, sia del comportamento lavorativo/organizzativo.

In base al regolamento di raccordo adottato dalla Giunta nel 2013, il plafond può essere stabilito a livello complessivo di dipendenti, ovvero di gruppo di lavoro, ovvero di progetto finalizzato, e sulla base di esso si stabilisce il premio base del dipendente.

Per il 2014 è stato assegnato all'U.M.D. un budget complessivo, ripartibile in due ambiti, quello relativo all'area servizi alla persona (sotto la sovrintendenza della P.O. Luciana Fossati) e quello del restante personale. In esecuzione al citato regolamento, il criterio di ripartizione per obiettivi, è stato correlato al raggiungimento di risultati, di obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction. Operativamente, si è partiti dalla ripartizione effettuata nel 2013; si è tenuto conto della riduzione percentuale del budget complessivo; si sono determinati gli importi all'interno dell'obiettivo, settore, gruppo di lavoro, correlandola:

- al grado di coinvolgimento del dipendente nel progetto/obiettivo;
- al maggiore o minore apporto individuale alla realizzazione del progetto/obiettivo.

A livello di maggior dettaglio, si è proceduto nel seguente modo:

- limite costituito dai due budget assegnati con deliberazione di Giunta, però in senso cumulativo attesa la risultata diversa riduzione percentuale dei due budget rispetto all'anno precedente;
- riduzione proporzionale dei valori rispetto al minor budget disponibile;

- rimodulazione incentivazione per singolo dipendente, in relazione ai criteri più sopra specificati, salvaguardando la paritarietà eventuale di situazioni, le differenze rilevate nell'impegno, l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi;
- ripartizione egualitaria budget diritto allo studio (eventuale), in ragione dell'apporto sostanzialmente pari ordinato.

Vanno svolte le seguenti considerazioni:

- la messa in campo di un notevole impegno per il raggiungimento degli obiettivi, costituita da disponibilità alla flessibilità oraria, di lavoro di gruppo, di approfondimento e studio, di ricerca di relazioni professionali e formative con personale di altri enti;
- le criticità quotidianamente sempre più sfidanti, relative al mantenimento dei servizi standard. Infatti, in ragione delle minori disponibilità finanziarie degli enti locali, l'anno 2014 è stato caratterizzato da estrema difficoltà di programmazione e gestione, in relazione alle provviste disponibili, con necessità di continuo monitoraggio delle entrate, limatura continua delle spese, difficoltà di interazione con le necessità di spesa;
- le maggiori difficoltà economiche generali, hanno determinato la vera esplosione del ricorso, da parte dell'utenza, ai servizi erogati dall'area servizi alla persona, che ha dovuto (e saputo, pur con i limitati mezzi a disposizione) svolgere un'attività di mediazione, di sostegno, di aiuto ben oltre le formali attribuzioni istituzionali; basti pensare ai rapporti con gli ufficiali giudiziari per gli sfratti, con i servizi sociali, con le agenzie formative ...
- tutti i servizi hanno dovuto affrontare le criticità legate alle norme sulla trasparenza, che hanno determinato un surplus lavorativo enorme (reperimento dati, caricamento, omogeneizzazione); del resto nell'ambito dei piani in questione, si è dato atto di queste estreme criticità, e delle limitate possibilità operative degli uffici, non potendo garantire, nonostante gli enormi sforzi, l'assolvimento integrale; tali criticità del resto sono state manifestate direttamente al Governo anche da parte di altri soggetti (rappresentanze di Sindaci, dell'industria);
- in un contesto simile, unito del resto alla gestione da parte del Comune di Racconigi di diversi servizi in economia (in controtendenza rispetto alla maggior parte dei Comuni di queste dimensioni), è evidente la difficoltà di garantire anche solo il servizio ordinario, che costituisce obiettivo più che sfidante; il Comune infatti gestisce direttamente asilo nido, biblioteca, cucina scuola dell'infanzia, edilizia



- popolare, centro giovani, trasporto alunni, il servizio di prevenzione e protezione, tanto per citare i servizi più impegnativi;
- per questo, va dato atto del notevole sforzo attuato da parte dell'Amministrazione, di garantire adeguata incentivazione mediante attribuzioni ex art. 15 comma 2 e comma 5 nell'ambito del decentrato, riconoscendo il merito al personale di sostenere servizi indispensabili e la cui gestione in economia assicura standard gestionali molto elevati (se ne ricordano alcuni: nido comunale, trasporto alunni, refezione, alloggi per categorie sociali disagiate); l'Amministrazione è stata peraltro costretta a ridurre di circa il 30% l'incentivazione in questione, rispetto all'anno precedente, in ragione delle difficoltà finanziarie dell'ente;
  - da quanto sopra, traspare però evidente il fatto che senza una semplificazione normativa degli adempimenti burocratici, non è più possibile andare avanti; in questa sede si evidenzia che perdurando la necessità di simili adempimenti, non ne risulta possibile l'attuazione integrale, pur a fronte di impegno lavorativo del personale enorme; al riguardo si constata il dimensionamento delle ore lavorate dei dirigenti, delle P.O., oltre all'accumulo di lavoro straordinario del restante personale intervenuto negli anni, l'estrema difficoltà di fruizione anche di pochi giorni di congedo.
  - Conclusivamente si evidenzia la lodevole volontà dimostrata dal personale di andare avanti, nonostante tutto, di garantire i servizi, di spendersi in prima persona per avere un cittadino il più possibile soddisfatto o almeno che possa aver avuto l'opportunità di essersi sentito ascoltato, capito, non lasciato solo.

Costituisce parte integrante della presente scheda, la relazione gestionale del sottoscritto.

## **PARTE TERZA**

**Attestazione nelle funzioni di nucleo di valutazione per TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE.  
Esercizio 2014.**

Preliminarmente si richiamano le condizioni richieste (e specificate dall'ARAN) in ordine alle condizioni occorrenti in particolare per l'erogazione delle incentivazioni allocate ex art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 1.4.1999: *(in corsivo, i riscontri presso questo ente)*:

“Ricordiamo che l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina. La sussistenza di tali condizioni costituisce, tra l'altro, uno degli aspetti qualificanti del controllo sui contratti decentrati da parte dei collegi dei revisori.

Prima condizione: più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione".

Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

*NEL PIANO OBIETTIVI 2014 SONO STATI SPECIFICATAMENTE INDIVIDUATI I SERVIZI/OBIETTIVI PER I QUALI ALLOCARE LE INTEGRAZIONI EX ART. 15 COMMI 2 E COMMA 5.*

*PERALTRO ESSENDOSI UNA DIFFUSA CONCORRENZA AL RAGGIUNGIMENTO DI TALI OBIETTIVI DA PARTE DEL PERSONALE DI PRATICAMENTE TUTTO L'ENTE, SI PUO' AFFERMARE CHE MEDIAMENTE CIASCUN DIPENDENTE, IN SOSTANZA, RISULTA BENEFICIARIO SIA DI INCENTIVAZIONI AI SENSI DELLE ALLOCAZIONI CITATE, SIA DI RISORSE PROVENIENTI DA PARTE STABILE,*

OVVIAMENTE IN MISURA DIVERSA A SECONDA DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA'. VI SONO COMUNQUE LAVORATORI BENEFICIARI IN MODO ESCLUSIVO DI INCENTIVAZIONI PARTICOLARI; VEDASI GLI INCENTIVI PER LE ATTIVITA' RELATIVE AI MATRIMONI CIVILI, QUELLI PREVISTI PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO TRIBUTI, GLI INCENTIVI PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE INTERNA.

Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto.

Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Ad esempio:

§ minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;

arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);

§ nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;

§ aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);

§ impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).

I CONCRETI RISULTATI SONO RESI EVIDENTI. SI PENSI AL NOTEVOLE RISCONTRO IN ORDINE ALLA RACCOLTA DIFFERENZIATA SPERIMENTALE

ATTRAVERSO IL PORTA A PORTA CON SACCHI MUNITI DI CODICE A BARRE;  
AL MINOR NUMERO DI ORE DI LAVORO STRAORDINARIO CHE SI E' POTUTO  
EFFETTUARE PER L'ATTIVITA' DI TRASPORTO ALUNNI GRAZIE ALLA RELATIVA  
RIORGANIZZAZIONE ORARIA; ALLE ORE DI ATTIVITA' PER VIGILANZA; SI  
RINVIA ALLE SINGOLE RELAZIONI DI REPORT.

Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento qualitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.

Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. Ad esempio: per definire lo standard di una riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio.

Lo standard viene definito a partire da:

§ risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;

§ risultati ottenuti da altri enti ("benchmarking");

§ bisogni e domande a cui occorre dare risposta;

§ margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato.

Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.

Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.).

LE DIMENSIONI DELL'ENTE SONO PIUTTOSTO CONTENUTE (POCO PIU' DI 10.000 ABITANTI) ED E' POSSIBILE ATTUARE UN CONTROLLO "A VISTA" DELLA MAGGIOR PARTE DEI SERVIZI.

PER QUANTO CONCERNE DETERMINATI SERVIZI, PERALTRO, I RISCONTRI SONO OGGETTIVAMENTE QUANTITATIVI; SI PENSI AI LIVELLI DI RACCOLTA DIFFERENZIATA; AL MAGGIOR NUMERO DI PERSONE CHE SI E' RIVOLTO AGLI SPORTELLI PER I SERVIZI SOCIALI; AL NUMERO DI CONTRATTI STIPULATI TELEMATICAMENTE; AGLI UTENTI CHE SI SONO RIVOLTI AL SERVIZIO TRIBUTI; ALLE ATTIVITA' PROFUSE PER IL PIANO REGOLATORE; ALLA OTTENUTA E RAGGIUNTA FRUIBILITA' DELLA NUOVA PIAZZA CARLO ALBERTO, RIQUALIFICATA CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALL'UTENZA PEDONALE E CON INCREMENTO NOTEVOLE DEL RELATIVO GRADO DI SICUREZZA ATTRAVERSO I PASSAGGI PEDONALI TUTTI RIALZATI RISPETTO ALLA CARREGGIATA; AL MIGLIORATO RAPPORTO DI CONTATTO CON IL CITTADINO GRAZIE ALL'ACCESSO FACEBOOK SUL SITO, ALLA CREAZIONE DELLA "CASSETTA POSTALE" OVE RECAPITARE LE MISSIVE DEI CITTADINI; AL RISCONTRO CON I NEO DICIOTTENNI PER I QUALI SI SONO ATTIVATI PERCORSI SPECIFICI DI COINVOLGIMENTO IN SENSO DI CRESCITA CIVICA E DI FORMAZIONE UMANA E DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA CITTA'; ALLA RIMODULAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEL CENTRO GIOVANI; ALLA RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO VENDITA BUONI PASTO.

Quarta condizione: risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.

Non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.

Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna.

L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.

Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento.

Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

IL PERSONALE E' MOLTO COINVOLTO NELLE ATTIVITA' IN QUESTIONE. BASTI PENSARE ALL'IMPEGNO PERSONALE DI PRATICAMENTE TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE CHE, ANCHE FUORI SERVIZIO, SE RICHIESTO, PRESTA LA PROPRIA DISPONIBILITA', NEL LIMITE DEL POSSIBILE E NEL RISPETTO CONTRATTUALE, PER LA RISOLUZIONE ANCHE IMMEDIATA DI PROBLEMI, SUPPLENDO AD ATTIVITA' CHE IN ALTRI ENTI SONO MAGARI SVOLTI MEDIANTE DITTE ESTERNE; IL DISAGIO E' NOTEVOLE SE SOLO SI PENSA AL SOTTODIMENSIONAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO RISPETTO AI SERVIZI IN ECONOMIA GESTITI DIRETTAMENTE, IN CONFRONTO AD ENTI SIMILARI; PER CARENZE FINANZIARIE, L'ATTIVITA' DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E' SVOLTA DIRETTAMENTE DAL SEGRETARIO, PERALTRO IN CONVENZIONE CON ALTRI DUE COMUNI, NELL'OTTICA DELL'ECONOMICITA'.

Quinta condizione: risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro).

E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata).

Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.

Ricordiamo che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base del progetto di miglioramento dei servizi. Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999.

BASTI VEDERE L'AMMONTARE DELLE RISORSE IN MEDIA DESTINATE PRO CAPITE AI LAVORATORI, PER CONSIDERARE CHE L'INCENTIVAZIONE – ANCORA PIU' DOPO I TAGLI APPORTATI NEL 2014 PER ESIGENZE FINANZIARIE, E' VERAMENTE MINIMA; PER LE FIGURE DIRIGENZIALI, POI, LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA E' PARAMETRATA SU IMPORTI MODULATI SULLA PARTE INFERIORE DELLA "FORBICE" POSSIBILE. LA QUANTIFICAZIONE E' AVVENUTA TENENDO CONTO DEL CRITERIO DI ECONOMICITA'.

Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.

E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

LE RISORSE VENGONO RESE DISPONIBILI A SEGUITO DEL REPORT DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE; PER TALUNE TIPOLOGIE (VEDASI INCENTIVAZIONE MATRIMONI, ECC.) CON L'APPOSIZIONE DEL PARERE DI CONFORMITA' AMMINISTRATIVA, IL NUCLEO DI VALUTAZIONE - COINCIDENTE CON IL SEGRETARIO - ATTESTA TEMPO PER TEMPO LA CONFORMITA

Settima condizione: risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

TRATTASI DI SOMME PREVISTE A BILANCIO

Un'ultima precisazione concerne gli enti di ridotte dimensioni. E' evidente che questi ultimi sono chiamati a dare attuazione agli adempimenti richiamati, in forme e secondo modalità opportunamente (e giustamente) semplificate. Anche il progetto di miglioramento dei servizi o gli stessi sistemi di controllo adottati a consuntivo, potranno quindi avere caratteristiche di maggiore semplicità (per esempio, dal punto di vista procedurale) rispetto agli enti di maggiori dimensioni.



*QUESTO ENTE IN EFFETTI SI AVVALE DI FORME SEMPLIFICATE, IN  
CONSIDERAZIONE DELLE DIMENSIONI.*

Si attesta pertanto, ai fini integrazioni ex art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.1999, il raggiungimento secondo gli standard prefissati, ma in coerenza con le fattibilità operative, tenendo conto delle criticità evidenziate dal sottoscritto e dagli altri dirigenti/responsabili.

Si richiamano le singole specifiche (condizioni) come precisate nel piano obiettivi.

**IL SEGRETARIO COMUNALE – PAOLO FLESIA CAPORGNO**