

**Comune di Venaus – Comune di Novalesa
Servizi associati**

**Contratto integrativo aziendale di lavoro
Anni 2017 e 2018**

Testo DEFINITIVO

Addì 29 dicembre 2017 tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dr. Livio Sigot e la delegazione di parte sindacale composta dalla R.S.U. di riferimento dei servizi associati, Sig.ra Elena Fazy, dipendente del Comune di Novalesa, e sig.ra Arianna Marzo, dipendente del Comune di Venaus, a seguito delle preintesa del giorno 7/12/2017, si stipula il contratto integrativo aziendale, suddiviso in due parti, costituenti rispettivamente l'integrativo per il Comune di Venaus e quello per il Comune di Novalesa. Le Giunte comunali hanno autorizzato la stipula con deliberazioni in data odierna e i due revisori del conto hanno attestato la compatibilità con il bilancio.

Le parti danno atto che i due Comuni svolgono, mediante convenzione, in forma associata alcune delle funzioni fondamentali e, in particolare, quella di ORGANIZZAZIONE GENERALE, GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE E CONTROLLO, di cui i servizi:

- a. SEGRETERIA COMUNALE (regolata da distinta specifica convenzione ex art. 98 c. 3 del TUEL 267/2000) e SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI
- b. GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE
- c. GESTIONE DEL PERSONALE
- d. SERVIZIO TRIBUTI
- e. SERVIZI DI CONTROLLO INTERNO - VALUTAZIONE

In modo particolare i servizi associati relativi alla gestione del personale e quello per la valutazione rendono utile procedere in modo almeno contestuale, alla definizione delle trattative sindacali ed ai conseguenti adempimenti.

TESTO CONTRATTO COMUNE DI VENAUS

Art. 1 - Premessa

1. Il presente contratto integrativo aziendale, in attuazione dei CCNL vigenti ha effetto con decorrenza 1 gennaio 2017 fino al 31.12.2018 o con le altre decorrenze eventualmente previste, rispetto agli istituti rimessi alla contrattazione decentrata; esso sostituisce con effetto *ex nunc*, qualora non sia diversamente specificato, le disposizioni con esso eventualmente contrastanti di cui ai precedenti contratti integrativi aziendali per il previgente CCNL.

2. Le altre disposizioni dei predetti contratti integrativi aziendali, che non siano espressamente disapplicate, vengono qui richiamate come parte del nuovo Contratto integrativo aziendale e continuano ad applicarsi in quanto conformi alla contrattazione di livello nazionale.

Art. 2 – Definizione del fondo art. 15 e destinazioni ex art. 17 del CCNL – anno 2017 e 2018– Conferma recepimento accordi e metodologie.

1. Le parti prendono atto che il fondo ex art. 15, per gli anni 2017 e 2018 è stato costituito come in allegato, impegnato con apposita determinazione del responsabile del servizio sulla base degli indirizzi dell'Amministrazione e di quanto contenuto nel Bilancio, nel Peg e nella programmazione dei fabbisogni di personale. In particolare l'organismo comunale di valutazione ha acclarato il sussistere delle condizioni di cui all'art. 15 comma 2, 4 e 5 del CCNL 1999 per l'integrazione dei fondi.

2. La destinazione della integrazione art. 15 comma 2 è in particolare collegata alla introduzione presso l'ente degli istituti del "piano della performance" con un progetto

sperimentale di misurazione e valutazione in base agli accordi raggiunti in sede di gestione associata presso la ex Comunità Montana. Tale progetto viene proseguito anche nel 2017 e 2018, per effetto della conferma operata da ciascun ente del medesimo Nucleo di valutazione già costituito in forma associata. La destinazione dei fondi ex art. 15 comma 5, per euro 1.000 in ciascuna delle due annualità, prevista nel piano fabbisogni, è destinata a incentivare l'integrazione fra i servizi associati per le funzioni fondamentali dei due Comuni, con specifici progetti, oltre che il proseguimento della internalizzazione della assistenza mensa e lo svolgimento in economia dello sgombero neve.

3. Progetti art. 15 comma 5 (compensati e erogati, previa valutazione e conferma dei risultati da parte del nucleo, con una integrazione di € 250 lordi per 4 dipendenti, in totale € 1.000, sommata al monte dei premi di risultato e suddivisa in base ai criteri previsti per i premi):

- a) Implementazione servizi associati (interscambio anagrafe e stato civile, ufficio unico tributi e contabilità)
- b) reinternalizzazione assistenza mensa, controllo su ditte appaltatrici servizio, buoni mensa
- c) svolgimento del servizio neve, parte con ditta esterna, parte a mezzo dell'unico operaio rimasto in servizio

Parametri e condizioni dei progetti sono riportati in apposito allegato.

4. Le parti confermano anche ora, per quanto di competenza a titolo di contrattazione ovvero di concertazione, gli accordi e le metodologie di valutazione approvati a suo tempo, a livello di gestione associata presso la ex Comunità Montana.

5. Il fondo per lavoro straordinario, quantificato come da art. 14 del CCNL 1.4.1999, determinerà eventuali risparmi a consuntivo che saranno portati a integrazione del fondo variabili per gli anni successivi. In sede di liquidazione dei premi di risultato viene verificata l'effettiva somma disponibile per economia da lavoro straordinario.

6. La destinazione del fondo ex art. 17 avviene come riportato nella tabella in calce.

Art. 3 – progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2018

1. Le parti prevedono che sia possibile procedere a una selezione, con decorrenza 1.1.2018 (da effettuare sulla base delle valutazioni delle prestazioni presso l'Ente anni 2014, 2015 e 2016, oltre che sulla esperienza maturata e formazione del quinquennio precedente, come da criteri del CCNL e altri previsti nei previgenti contratti aziendali). Oltre al raggiungimento del punteggio minimo previsto, è indispensabile aver riportato una valutazione superiore a 90 su 100 nella valutazione annuale di tutti i 3 anni e la specifica attestazione richiesta ex art. 5 del CCNL 31.3.1999, per i passaggi all'ultima categoria economica delle categorie B e C e per i passaggi nella categoria D. In particolare potrà accedere alla PEO in ogni caso solo il personale che riporti, da parte del proprio valutatore attuale, l'avvenuta motivata verifica attuale alternativamente di:
 - a) un diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) un elevato grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) la crescita della iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
2. In attuazione dell'impegno programmatico assunto nel precedente contratto, la selezione riguarda il personale della cat. D, posizioni organizzative, per una progressione (quindi per una quota limitata del personale in servizio, sui 6 dipendenti totali), utilizzando le risorse rese disponibili dalla cessazione di 1 dipendente con riporto nel fondo di PEO e RIA già in godimento.

Art. 4 – Fondo lett K) specifiche norme (Regolamento incentivi nuovo codice dei contratti)

- Le parti concordano di approvare, come schema di massima, l'allegata bozza di applicazione del nuovo codice dei contratti, per gli incentivi previsti per il personale incaricato di svolgere funzioni tecniche su lavori, forniture e servizi.
- Sono liquidabili, nei limiti degli stanziamenti disposti sulle singole opere o contratti, le attività svolte a far data dal 1° gennaio 2017.
- La somma compatibile con la costituzione del fondo – a verifica della equivalenza tra fondo salario accessorio 2016 e fondo salario accessorio 2017 – risulta come indicata nelle destinazioni. La liquidazione avverrà secondo il regolamento adottato dall'Ente per le attività effettivamente svolte, successive al dlgs 50/2016, nel corso dell'anno 2017 e 2018.

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2017)

Totale Stabili:	16.182,84
Totale Variabili:	4.045,04
<i>(di cui art. 15 comma 5 € 1.000 per potenziamento servizi associati, assistenza mensa e neve)</i>	
Variabili lett. K specifiche codice contratti	8.157,91
Totale fondo	28.385,79

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2018)

Totale Stabili:	16.255,82
Totale Variabili:	4.045,04
<i>(di cui art. 15 comma 5 € 1.000 per potenziamento servizi associati, assistenza mensa e neve)</i>	
Variabili lett. K specifiche codice contratti	8.084,93
Totale fondo	28.385,79

Verifica rispetto totale Fondo 2016 che era pari a € 29.437,12
(con posizione e risultato PO, margine ancora superiore)

Comune di Venaus - anno 2017 – TABELLA riassuntiva			
Destinazione del fondo ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		istituti	istituti
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo) compresi progetti specifici (per euro 1.000 riferiti al personale dei servizi associati, personale che svolge assistenza mensa, personale servizio neve – ripartiti come premi di risultato)		€ 6.263,26
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 9.946,73	
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo;		€ 1.560,00
d)	Maneggio denaro economo		€ 200,00
f)	Esercizio di compiti di particolare e specifica responsabilità		€ -
i)	Altre specifiche responsabilità		€ -
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge (ici)		€ 8.157,91
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.257,89	
TOTALI		€ 12.204,62	€ 16.181,17

totale dettaglio lett. D)	€ 1.560,00
rischio	€ 360,00
reperibilità neve	€ 1.200,00

Comune di Venaus - anno 2018 – TABELLA riassuntiva			
Destinazione del fondo ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		istituti	istituti
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo) compresi progetti specifici (per euro 1.000 riferiti al personale dei servizi associati, personale che svolge assistenza mensa, personale servizio neve – ripartiti come premi di risultato)		€ 5.051,94
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento (teoriche)	€ 11.363,37	
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo;		€ 1.560,00
d)	Maneggio denaro economo		€ 200,00
f)	Esercizio di compiti di particolare e specifica responsabilità		€ -
i)	Altre specifiche responsabilità		€ -
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge (ici)		€ 8.084,93
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.125,55	
TOTALI		€ 13.488,92	€ 14.896,87

totale dettaglio lett. D)	€ 1.560,00
rischio	€ 360,00
reperibilità neve	€ 1.200,00

TESTO CONTRATTO COMUNE DI NOVALESA

Art. 1 - Premessa

1. Il presente contratto integrativo aziendale, in attuazione dei CCNL vigenti ha effetto con decorrenza 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 o con le altre decorrenze eventualmente previste, rispetto agli istituti rimessi alla contrattazione decentrata; esso sostituisce con effetto *ex nunc*, qualora non sia diversamente specificato, le disposizioni con esso eventualmente contrastanti di cui ai precedenti contratti integrativi aziendali per il previgente CCNL.

2. Le altre disposizioni dei predetti contratti integrativi aziendali, che non siano espressamente disapplicate, vengono qui richiamate come parte del nuovo Contratto integrativo aziendale e continuano ad applicarsi in quanto conformi alla contrattazione di livello nazionale.

Art. 2 – Definizione del fondo art. 15 e destinazioni ex art. 17 del CCNL – anno 2017 e 2018– Conferma recepimento accordi e metodologie.

1. Le parti prendono atto che il fondo ex art. 15, per gli anni 2017 e 2018 è stato costituito come in allegato, da impegnare con apposita determinazione del responsabile del servizio sulla base degli indirizzi dell'Amministrazione e di quanto contenuto nel Bilancio, nel Peg e nella programmazione dei fabbisogni di personale. In particolare l'organismo comunale di valutazione acclara il sussistere delle condizioni di cui all'art. 15 comma 2, 4 e 5 del CCNL 1999 per l'integrazione dei fondi.

2. La destinazione della integrazione art. 15 comma 2 è in particolare collegata alla introduzione presso l'ente degli istituti del "piano della performance" con un progetto sperimentale di misurazione e valutazione in base agli accordi raggiunti in sede di gestione associata presso la ex Comunità Montana. Tale progetto viene proseguito anche nel 2017 e 2018, per effetto della conferma operata da ciascun ente del medesimo Nucleo di valutazione già costituito in forma associata. La destinazione dei fondi ex art. 15 comma 5, per euro 1.000 in ciascuna delle due annualità, è destinata a incentivare l'integrazione fra i servizi associati per le funzioni fondamentali dei due Comuni, con specifici progetti, oltre che lo svolgimento in economia dello sgombero neve. Per il 2018 – nel limite della spesa complessiva per il salario accessorio 2016 (art. 23 dlgs 75/2017) viene integrata di € 800 per il nuovo servizio di reperibilità neve e ghiaccio per i fine settimana di 4 mesi (dicembre, gennaio, febbraio, marzo), remunerato come da CCNL. Inoltre restano confermate le indennità disagio per l'operaio, l'indennità ufficiale anagrafe stato civile e maneggio denaro economico, nelle misure già vigenti nei precedenti CIA (300 € ciascuno).

3. Progetti art. 15 comma 5 (compensati e erogati, previa valutazione e conferma dei risultati da parte del nucleo, con una integrazione di € 1000 lordi):

- a) Implementazione servizi associati (interscambio anagrafe e stato civile) € 250;
- b) Implementazione servizi associati (ufficio unico tributi e contabilità), € 250;
- c) svolgimento del servizio neve, a mezzo dell'unico operaio in servizio, € 250;

Parametri e condizioni dei progetti sono riportati in apposito allegato. Le quote si aggiungono alla quota individuale e sono attribuite in base alla valutazione dei risultati. La residua integrazione di 250 si aggiunge alla performance generale.

4. Le parti confermano anche ora, per quanto di competenza a titolo di contrattazione ovvero di concertazione, gli accordi e le metodologie di valutazione approvati a suo tempo, a livello di gestione associata presso la Comunità Montana.

5. Il fondo per lavoro straordinario, quantificato come da art. 14 del CCNL 1.4.1999, determinerà eventuali risparmi a consuntivo che saranno portati a integrazione del fondo variabili per gli anni successivi, se disponibili.

6. La destinazione del fondo ex art. 17 avviene come riportato nella tabella in calce.

Art. 3 – Progressioni orizzontali

1. Non si prevedono progressioni, in quanto il personale è a fine percorso.

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2017)

Totale Stabili:	8.764,61
Totale Variabili:	1.555,59
(di cui art. 15 comma 5 € 1.000 per potenziamento servizi associati, assistenza mensa e neve)	
Variabili lett. K specifiche recupero Ici Istat	0,00
Totale fondo	10.320,20

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2018)

Totale Stabili:	8.764,61
Totale Variabili:	2.355,59
(di cui art. 15 comma 5 € 1.800 per potenziamento servizi associati, assistenza mensa e neve – e € 800 nuovo servizio reperibilità neve)	
Variabili lett. K specifiche recupero Ici Istat	0
Totale fondo	11.120,20

Verifica rispetto totale Salario accessorio 2016 (Fondo più P.O.)

VOCI	2016	2017	2018
Fondo	€ 10.340,20	€ 10.320,20	€ 11.120,20
Posizione PO	€ 12.980,04	€ 10.800,00	€ 10.800,00
Risultato PO	€ 3.516,00	€ 2.940,00	€ 2.940,00
	€ 26.836,24	€ 24.060,20	€ 24.860,20

Comune di Novalesa - anno 2017 – TABELLA riassuntiva			
Destinazione del fondo ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		istituti	istituti
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo) compresi progetti specifici per € 1000,00 aggiunti a quote individuali come da art. 2 comma 3		€ 1.227,43
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 6.241,75	
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, disagio neve		€ 660,00
d)	Maneggio denaro economo		€ 300,00
i)	Altre specifiche responsabilità		€ 300,00
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge ISTAT e ICI		€ 0,00
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 1.591,02	
TOTALI		€ 7.832,77	€ 2.487,43

Comune di Novalesa - anno 2018 – TABELLA riassuntiva			
Destinazione del fondo ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		istituti	istituti
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo) compresi progetti specifici per € 1000,00 aggiunti a quote individuali come da art. 2 comma 3		€ 1.227,43
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 6.241,75	
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, disagio neve		€ 1.460,00
d)	Maneggio denaro economo		€ 300,00
f)	Esercizio di compiti di particolare e specifica responsabilità		€
i)	Altre specifiche responsabilità		€ 300,00
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge ISTAT e ICI		€ 0
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 1.591,02	
	TOTALI	€ 7.832,77	€ 3.287,43

COMUNI DI VENAS E NOVALESA
CONTRATTI AZIENDALI 2017 E 2018

**VERIFICA CONDIZIONI PREVISTE DA ARAN PER INTEGRAZIONE
FONDI ART. 15 COMMA 5 CCNL 1.4.1999 (*)**

2017 totale importi **2000** annuali
di cui 2000 premi di risultato

2018 totale importi **2800** annuali
di cui 2000 premi di risultato
 800 indennità nuovi servizi

(*) conformi alla nota 19932 del 18.6.2015 dell'ARAN sulla integrazione risorse

Titolo	Dettaglio condizione	Obiettivo: Gestione Servizi associati Venaus Novalesa
Più risorse Più servizi (qualità o quantità)	più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: 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	L'obiettivo, determina un oggettivo aumento dei servizi al pubblico, prevedendo l'interscambio per i servizi di anagrafe e stato civile tra le 2 dipendenti addette di Venaus e Novalesa e la Costituzione dell'Ufficio tributi e finanziario comune nell'ambito della gestione associata
Risultati tangibili e concreti	non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati, tangibili e concreti. Esempi: - 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).	Il risultato tangibile risulta dalla possibilità di far fronte alle assenze per ferie, ovvero al fatto che, specie per lo sportello tributi, è sempre possibile avere personale al servizio degli utenti i ciascuno dei due comuni
Risultati misurabili a consuntivo con indicatori	risultati verificabili a consuntivo attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: § risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente; si può partire da: - 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	Gli indicatori sono: sostituzioni nei servizi demografici, compresenze nel servizio tributi e finanziario associato
Sfidanti per il personale interno	risultati difficili (sfidanti) che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno	L'obiettivo è sfidante prevedendo un concreto aggravio di lavoro, nell'ambito dei servizi associati
Quonatificazione risorse trasparente e logicamente ragionevole	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)	La somma messa a disposizione è pari a 250 euro annui per ciascuno dei due dipendenti coinvolti, considerandosi equo un incentivo quantificato in poco più di 1 euro giorno lavorativo
Risorse disponibili solo dopo il consuntivo	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	Le risorse sono sottoposte a condizione di verifica degli indicatori prima di essere erogate, con la valutazione annuale delle performance
Previsione Bilancio/Peg	risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.	Le risorse sono espressamente previste dal Bilancio e previste e quantificate nella deliberazione del Peg

Titolo	Dettaglio condizione	Obiettivo: Gestione Servizi associati Venaus Novalesa
Più risorse Più servizi (qualità o quantità)	più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: 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	L'obiettivo, determina un oggettivo aumento dei servizi al pubblico, prevedendo l'interscambio per i servizi di anagrafe e stato civile tra le 2 dipendenti addette di Venaus e Novalesa e la Costituzione dell'Ufficio tributi e finanziario comune nell'ambito della gestione associata
Risultati tangibili e concreti	non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati, tangibili e concreti. Esempi: - 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).	Il risultato tangibile risulta dalla possibilità di far fronte alle assenze per ferie, ovvero al fatto che, specie per lo sportello tributi, è sempre possibile avere personale al servizio degli utenti i ciascuno dei due comuni
Risultati misurabili a consuntivo con indicatori	risultati verificabili a consuntivo attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: § risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente; si può partire da: - 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	Gli indicatori sono: sostituzioni nei servizi demografici, compresenze nel servizio tributi e finanziario associato
Sfidanti per il personale interno	risultati difficili (sfidanti) che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno	L'obiettivo è sfidante prevedendo un concreto aggravio di lavoro, nell'ambito dei servizi associati
Quantificazione risorse trasparente e logicamente ragionevole	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)	La somma messa a disposizione è pari a 250 euro annui per ciascuno dei due dipendenti coinvolti, considerandosi equo un incentivo quantificato in poco più di 1 euro giorno lavorativo. Inoltre è prevista una quota di € 250 ripartita sul calcolo del premio di risultato in funzione del maggior impegno della gestione associata, per tutto il personale (3 dipendenuti)
Risorse disponibili solo dopo il consuntivo	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	Le risorse sono sottoposte a condizione di verifica degli indicatori prima di essere erogate, con la valutazione annuale delle performance
Previsione Bilancio/Peg	risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.	Le risorse sono espressamente previste dal Bilancio e previste e quantificate nella deliberazione del Peg

Titolo	Dettaglio condizione	<i>Obiettivo: Garanzia sgombero neve per la parte in economia</i>
Più risorse Più servizi (qualità o quantità)	più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza <u>esterna o interna</u>	L'obiettivo prevede di mantenere una parte del servizio in economia, pur essendovi un solo operaio in organico. Il beneficio è assai elevato potendo così assegnare un appalto esterno solo eventuale con minimi costi di fermo macchine
Risultati tangibili e concreti	non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati, tangibili e concreti. Esempi: - 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).	Il risultato tangibile risulta dalla garanzia dei servizi al minor costo possibile
Risultati misurabili a consuntivo con indicatori	risultati verificabili a consuntivo attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: § risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente; si può partire da: - 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	Gli indicatori sono il numero di uscite e di giornate di reperibilità assicurate durante la stagione invernale
Sfidanti per il personale interno	risultati difficili (sfidanti) che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno	L'obiettivo è sfidante prevedendo un concreto aggravio di lavoro e la massima flessibilità del dipendente
Quonatificazione risorse trasparente e logicamente ragionevole	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)	La somma è quantificata in euro 250 annui per il dipendente a tempo pieno, considerando che il risparmio rispetto ad un appalto si può stimare in diverse migliaia di euro
Risorse disponibili solo dopo il consuntivo	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	Le risorse sono sottoposte a condizione di verifica degli indicatori prima di essere erogate, con la valutazione annuale delle performance
Previsione Bilancio/Peg	risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.	Le risorse sono espressamente previste dal Bilancio e previste e quantificate nella deliberazione del Peg

Titolo	Dettaglio condizione	Obiettivo: Garanzia sgombero neve in economia con reperibilità
Più risorse Più servizi (qualità o quantità)	più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: 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	L'obiettivo prevede di mantenere una parte del servizio in economia, pur essendovi un solo operaio in organico. Il beneficio è assai elevato potendo così assegnare un appalto esterno solo come ausiliare
Risultati tangibili e concreti	<p>non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati, tangibili e concreti. Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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). 	Il risultato tangibile risulta dalla garanzia dei servizi al minor costo possibile
Risultati misurabili a consuntivo con indicatori	<p>risultati verificabili a consuntivo attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: § risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente; si può partire da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	Gli indicatori sono il numero di uscite assicurate durante la stagione invernale e la disponibilità garantita
Sfidanti per il personale interno	risultati difficili (sfidanti) che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno	L'obiettivo è sfidante prevedendo un concreto aggravio di lavoro e la massima flessibilità del dipendente
Quantificazione risorse trasparente e logicamente ragionevole	<p>risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.</p> <p>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).</p> <p>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)</p>	La somma è quantificata in euro 250 annui per il dipendente a tempo pieno, considerando che il risparmio rispetto ad un appalto si può stimare in diverse migliaia di euro. Dal 2018 è coperta altresì la istituzione del nuovo servizio reperibilità neve/ghiaccio per i fine settimana di 4 mesi di stagione invernale
Risorse disponibili solo dopo il consuntivo	<p>risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.</p> <p>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</p>	Le risorse sono sottoposte a condizione di verifica degli indicatori prima di essere erogate, con la valutazione annuale delle performance
Previsione Bilancio/Peg	risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.	Le risorse sono espressamente previste dal Bilancio e previste e quantificate nella deliberazione del Peg

250 + 800

Titolo	Dettaglio condizione	Obiettivo: Assistenza mensa e controllo ditte appalto
Più risorse Più servizi (qualità o quantità)	più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: 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	L'obiettivo si collega alla intervenuta esternalizzazione del servizio mensa. Il dipendente comunale ora svolge funzioni di assistenza mensa, determinando un risparmio rispetto al servizio esternalizzato e, inoltre, assicura il controllo sulla qualità dei pasti e delle derrate
Risultati tangibili e concreti	non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati, tangibili e concreti. Esempi: - 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).	Il risultato tangibile risulta dal risparmio dell'appalto del servizio di assistenza mensa e dal livello qualitativo dei pasti
Risultati misurabili a consuntivo con indicatori	risultati verificabili a consuntivo attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: § risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente; si può partire da: - 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	Gli indicatori sono la riduzione del costo per le assistenze mensa, la riduzione e la gestione dei reclami sulla qualità del cibo in mensa, il numero di verifiche fatte
Sfidanti per il personale interno	risultati difficili (sfidanti) che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno	L'obiettivo è sfidante prevedendo un concreto aggravio di lavoro
Quantificazione risorse trasparente e logicamente ragionevole	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)	La somma messa a disposizione è stabilita in euro 250 annui per i 2 dipendenti coinvolti
Risorse disponibili solo dopo il consuntivo	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	Le risorse sono sottoposte a condizione di verifica degli indicatori prima di essere erogate, con la valutazione annuale delle performance
Previsione Bilancio/Peg	risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.	Le risorse sono espressamente previste dal Bilancio e previste e quantificate nella deliberazione del Peg

ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI VENaus

Accertamento ex art. 15, comma 4, ccnl Regioni - Autonomie Locali del 01/04/1999.

L'ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE

Visto e richiamato l'ex art. 15, comma 4, ccnl Comparto Regioni – Autonomie Locali del 01/04/1999;

Considerato che l'Organo Comunale di Valutazione, al fine di rendere disponibili, per la costituzione/destinazione risorse decentrate anno 2017, gli importi ex art.15, comma 2 ccnl 1/04/1999 (1,2% monte salari 1997) deve rilasciare apposita certificazione, ai sensi dell'ex art. 15, comma 4 ccnl 01/04/1999.

Preso atto della richiesta presentata dal Comune di Venaus per l'inserimento delle risorse aggiuntive, ai sensi dell'ex art. 15, comma 2 del ccnl 01/04/1999, nel fondo delle risorse decentrate ex art. 31 ccnl 22/01/2004 per l'anno 2017;

Preso atto dell'inserimento dei fondi ex art. 15 comma 5, per € 1.000,00 per l'anno 2017, destinati ad incentivare l'integrazione fra i servizi associati per le funzioni fondamentali dei Comuni di Venaus e Novalesa con specifici progetti, oltre che l'internalizzazione dell'assistenza mensa e lo svolgimento in economia dello sgombero neve, per i quali questo organo attesterà a consuntivo il pieno raggiungimento dei progetti;

Preso atto dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione di attività avviati dall'Ente;

ACCERTA

La disponibilità di bilancio delle somme sopra indicate creata e l'avvio dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività dell'Ente.

Venaus, li 04 dicembre 2017

L' Organo Comunale di Valutazione

Presidente Dott. Livio Sigot

Componente Dott. Eligio Alasonatti

Componente Dott.ssa Valeria Alasonatti

ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI NOVALESA

Accertamento ex art. 15, comma 4, ccnl Regioni - Autonomie Locali del 01/04/1999.

L'ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE

Visto e richiamato l'ex art. 15, comma 4, ccnl Comparto Regioni – Autonomie Locali del 01/04/1999;

Considerato che l'Organo Comunale di Valutazione, al fine di rendere disponibili, per la costituzione/destinazione risorse decentrate anno 2017, gli importi ex art.15, comma 2 ccnl 1/04/1999 (1,2% monte salari 1997) deve rilasciare apposita certificazione, ai sensi dell'ex art. 15, comma 4 ccnl 01/04/1999.

Preso atto della richiesta presentata dal Comune di Novalesa per l'inserimento delle risorse aggiuntive, ai sensi dell'ex art. 15, comma 2 del ccnl 01/04/1999, nel fondo delle risorse decentrate ex art. 31 ccnl 22/01/2004 per l'anno 2017;

Preso atto dell'inserimento dei fondi ex art. 15 comma 5, per € 1.800,00 per l'anno 2017, destinati ad incentivare l'integrazione fra i servizi associati per le funzioni fondamentali dei Comuni di Venaus e Novalesa con specifici progetti, oltre che l'internalizzazione dell'assistenza mensa, l'ufficio unico contabilità - tributi e l'internalizzazione totale dello sgombero neve, per i quali questo organo attesterà a consuntivo il pieno raggiungimento dei progetti;

Preso atto dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione di attività avviati dall'Ente;

ACCERTA

La disponibilità di bilancio delle somme sopra indicate creata e l'avvio dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività dell'Ente.

Novalesa, li 04 dicembre 2017

L'Organo Comunale di Valutazione

Presidente Dott. Livio Sigot

Componente Dott. Eligio Alasonatti

Componente Dott.ssa Valeria Alasonatti

