



CITTA' DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

35012 CAMPOSAMPIERO, Piazza Castello 35

Cod. Fiscale 80008970289 - Part. IVA 00686700287

Telefono: 049 9315239 - Fax: 049 9315200

www.comune.camposampiero.pd.it

ragioneria@comune.camposampiero.pd.it

UFFICIO RAGIONERIA

Prot. N. 10522/10

AL REVISORE UNICO DEL CONTO
SEDE

RELAZIONE CONTABILE

Art. 4, comma 3, CCNL 22.1.2004

BOZZA DI PREINTESA DEL CCDI ANNO 2009

Il fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato costituito con determina n. 16 del 30.12.2009 del Responsabile dell'Ufficio Amministrativo (di cui all'allegato A). Il fondo ammonta ad € 130.426,21 ed è costituito per € 126.749,95 da risorse stabili ed € 3.676,26 da risorse variabili.

La parte stabile del fondo pari ad € 126.749,95 è composta interamente dalla parte fissa storicizzata corrispondente a quella determinata per il 2008.

La parte variabile del fondo pari ad € 3.676,26 è così determinata:

- € 1.391,00 risparmi derivanti dallo straordinario (art. 15, c.1, lettera m, CCNL 1.4.99)
- € 2.285,26 relativi a nuovi servizi derivanti dall'applicazione del D.Lgs 30/2007 in materia di immigrazione e finanziati interamente dal contributo statale (la circolare del Ministero dell'Interno – Direzione Centrale per i servizi Demografici ha precisato che le somme erogate al personale demografico che ha effettivamente svolto funzioni attribuite dai comuni ai sensi del D.Lgs. 30/2007, fa parte del fondo di cui all'art. 15, lettera K, del CCNL).

Le risorse finanziarie così determinate per complessivi € 130.426,21 vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri (come da allegato alla bozza del CCDI):

- costituire il fondo per l'istituzione e la disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33): € 18.365,76;
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35 del CCNL 22/01/2004): € 51.804,34;
- prevedere nuove progressioni economiche per € 13.440,64;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D e C non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1 CCNL 22/01/2004): € 22.015,28 ;
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale di categoria A e B (art. 17 co 2 CCNL 1/4/99): € 6.088,00;
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D derivanti da qualifiche di ufficiale di stato civile (art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004): € 575,00;
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione

all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.): € 206,55;

- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.17, comma2, del CCNL 01/04/1999 (rischio, pronto intercento, maneggio valori etc.): € 3.084,06;
- incentivi ufficio anagrafe per attività svolta in materia di immigrazione di cui al D.Lgs 30/2007 e finanziato dal contributo statale: € 2.285,26
- € 300,00 per progetto specifico "Stop & Go" e finanziato interamente con contributo regionale;
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004): € 12.261,32 (di cui € 3.000,00 per "progetti specifici richiesti dall'amministrazione" ed € 1.000,00 per le festività e le domeniche).

Dall'analisi del fondo emerge che la parte fissa finanzia la produttività ed i progetti specifici dell'ente per € 10.870,32 (ossia per oltre il 88,66%) e pertanto questo elemento è indice di una sana gestione nell'utilizzo delle risorse legate alla CDI. Inoltre, rispetto al 2008, la parte fissa del fondo non subisce alcuna variazione dal momento che l'ente nel 2008 non ha potuto finanziare le risorse di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL dell'11/04/2008 in quanto pur avendo una spesa del personale rapportata alle entrate correnti inferiore al 39% non è riuscito a contenere la spesa del personale di cui alla legge n. 133/2008.

L'erogazione della produttività è legata all'applicazione di meccanismi oggettivi approvati con delibera di giunta comunale n. 59 del 28.05.2008.

Tale sistema, a tutt'oggi vigente, prevede che vengano considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da un dipendente:

- il grado di raggiungimento del Piano Formativo Individuale (*area del sapere*)
- il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG (*area del sapere fare*)
- il grado di miglioramento delle relazioni e dei comportamenti – sistema relazionale, efficacia personale e manageriale – (*area del sapere essere*).

I sopracitati piani espressivi della prestazione vengono ponderati in funzione del diverso peso percentuale del singolo piano come segue:

- area del sapere: 30%
- area del sapere fare: 40%
- area del sapere essere: 30%.

Il sistema di valutazione prevede, inoltre, le seguenti fasce di giudizio:

SAPERE	
PRESENZA % DI FREQUENZA	PUNTEGGIO
Dal 81% al 100%	1
Dal 61% al 80%	0,8
Dal 51% al 60%	0,7
Da 0 a 50%	0

SAPERE FARE	
% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO
Dal 81% al 100%	1
Dal 61% al 80%	0,8
Dal 51% al 60%	0,7
Da 0 a 50%	0

SAPERE ESSERE	
GIUDIZIO	PUNTEGGIO
A - ECCELLENTE	1
B - OTTIMO	0,8
C - BUONO	0,6
D - PIU' CHE SUFF.	0,3

Il periodo di valutazione è l'anno solare: all'inizio dell'anno il valutatore (responsabile P.O.) incontra i propri collaboratori per la condivisione degli obiettivi assegnati, ne predispone le schede e le consegna al dipendente. Durante l'anno devono essere organizzati gli incontri di valutazione intermedia ed a fine esercizio il valutatore fissa il colloquio per la valutazione finale, predispone le schede di giudizio, le sottoscrive e le consegna al valutato.

Il sistema di valutazione di cui alla delibera di G.C. n. 59 del 28.05.2008 consente non solo di quantificare ed erogare la produttività/indennità di risultato dei dipendenti, ma anche di selezionare il personale per le eventuali politiche di sviluppo e di crescita professionale (progressioni economiche orizzontali e/o verticali).

Il fondo è stato costituito con provvedimento del responsabile dell'ufficio Amministrativo n. 16 del 30.12.2009 e trova capienza all'intervento 1010801 – PR 2009.

Camposampiero, 23.06.2010



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
(Simonetto dott.sa Mirka)