

Comune di Venaus – Comune di Novalesa
Servizi associati

Contratto integrativo aziendale di lavoro
Aggiornamento anni 2015 e 2016

Testo DEFINITIVO

Addì 28.12.2015 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, 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 del 23 dicembre 2015 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 2015 fino al 31.12.2016 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 2015 e 2016– Conferma recepimento accordi e metodologie.

1. Le parti prendono atto che il fondo ex art. 15, per gli anni 2015 e 2016 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 2015 e 2016, 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 l'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, 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
- 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 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.

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

Art. 3 – progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2016

1. Le parti prevedono che, dopo un lungo periodo, sia possibile procedere a una selezione, con decorrenza 1.1.2016 (da effettuare sulla base delle valutazioni delle prestazioni anni 2013, 2014 e 2015, 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. Sono previste 2 progressioni per la categoria B e 2 per la categoria C. Per l'accesso, è necessaria l'anzianità prevista dal CCNL nella posizione precedente.
2. Per quanto riguarda la categoria D, posizioni organizzative, le parti danno atto che, in futuro, a decorrere dal 2017 le cessazioni al suo interno determineranno la destinazione delle risorse relative a PEO e RIA dei cessati a analoghe selezioni per le categorie D posizioni organizzative, sino a concorrenza delle risorse.

Art. 4 – Fondo lett K) specifiche norme (Incentivi recupero Ici)

1. Come previsto dal Regolamento in materia di Imposta comunale immobili e in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 27 del 29 ottobre 2015, per ciascuno dei due anni è stato previsto un fondo di € 10.085 lordi (inclusi oneri carico ente) da finanziare e destinare con esattezza in base alle riscossioni del progetto di recupero tributi ivi citato (nella misura del 90% del 10% della imposta Ici recuperata, il tutto al lordo dei contributi carico Ente).
2. La liquidazione delle somme relative sarà effettuata atto del Sindaco, sulla base delle indicazioni di riparto di cui in delibera (8,5% responsabile, 0,5% personale di supporto) essendo il responsabile stesso direttamente coinvolto nel riparto degli incentivi, peraltro compatibili con le indennità di posizione organizzativa (artt. 4 c. 3 e 8 CCNL 05/10/2001)

Fondo art. 15 riepilogo (entrambe gli anni 2015 e 2016)

Totale Stabili:	15.307,08
Totale Variabili:	4.045,04
(di cui art. 15 comma 5 € 1.000 per potenziamento servizi associati, assistenza mensa e neve)	
Variabili lett. K specifiche recupero Ici	10.085,00
Totale fondo	29.437,12

Comune di Venaus - anno 2015 – 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)		€ 6.076,52
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 8.741,26	
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)		€ 10.085,00
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.774,34	
TOTALI		€ 11.515,60	€ 17.921,52

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

Comune di Venaus - anno 2016 – 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)		€ 4.053,41
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 10.764,37	
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)		€ 10.085,00
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.774,34	
TOTALI		€ 13.538,71	€ 15.898,41

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 2015 e fino al 31 dicembre 2016 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 2015 e 2016– Conferma recepimento accordi e metodologie.

1. Le parti prendono atto che il fondo ex art. 15, per gli anni 2015 e 2016 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 2015 e 2016, 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.

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) € 333 nel 2015, € 250 nel 2016;

b) Implementazione servizi associati (ufficio unico tributi e contabilità), € 333 nel 2015, € 200 nel 2016

c) svolgimento del servizio neve, a mezzo dell'unico operaio in servizio, € 333 nel 2015, € 250 nel 2016;

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 integrazione di 350 per il 2016 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.

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

Art. 3 – progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2016

1. Le parti prevedono che, dopo un lungo periodo, sia possibile procedere a una selezione, con decorrenza 1.1.2016 (da effettuare sulla base delle valutazioni delle prestazioni anni 2013, 2014 e 2015, 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. Sono previste 1 progressioni per la categoria C. In ogni caso per accedere, oltre alla anzianità nella posizione richiesta dal CCNL, è necessaria una presenza in servizio effettivo del 50% negli ultimi 5 anni.

Art. 4 – Fondo lett K) specifiche norme (Incentivi recupero Ici)

1. Come previsto dal Regolamento in materia di Imposta comunale immobili e in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 24 del 6 ottobre 2015, per l'anno 2015 è stato previsto un fondo di € 3.000 lordi (inclusi oneri carico ente) da destinare a favore del Responsabile del Servizio tributi per le attività di recupero perfezionate e in corso di incasso nel 2014/2015.
2. La liquidazione delle somme relative sarà effettuata atto del Sindaco, sulla base delle indicazioni di riparto di cui in delibera essendo il responsabile stesso direttamente coinvolto nel riparto degli incentivi, peraltro compatibili con le indennità di posizione organizzativa (artt. 4 c. 3 e 8 CCNL 05/10/2001)
3. Per l'anno 2015 si stabilisce di aggiungere nei compensi di produttività, al lordo degli oneri carico ente, il compenso Istat di € 720 totali per l'indagine "Uso del tempo". L'apporto individuale consegue alla valutazione annuale delle prestazioni.

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2015)

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	3.720,00
Totale fondo	14.060,20

Fondo art. 15 riepilogo (anno 2016)

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
Totale fondo	10.340,20

Comune di Novalesa - anno 2015 – 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		€ 1.948,88
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 5.540,30	
d)	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, disagio neve		€ 660,00
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		€ 3.720,00
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 1.591,02	
TOTALI		€ 7.131,32	€ 6.928,88

Comune di Novalesa - anno 2016 – 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		€ 1.247,43
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
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	€ 2.507,43

COMUNI DI VENAUS E NOVALESA
CONTRATTI AZIENDALI 2015 E 2016

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

totale importi	2000 annuali
di cui	2000 premi di risultato

(*) 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 in 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
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 in 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 333 euro annui per ciascuno dei due dipendenti coinvolti, considerandosi equo un incentivo quantificato in circa 1,5 euro giorno lavorativo, tenuto conto che per Novalesa il fondo incentivante è storicamente ridotto, in modo da avere un tendenziale avvicinamento tra i due enti
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 per la parte in economia
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 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
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 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 tutto in economia
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 in casi di necessità
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 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	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 333 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: 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 il dipendente coinvolto
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