



Comune di San Pietro in Casale
Provincia di Bologna

**Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-
2005
CCDI Parte economica 2017**

In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 15/03/2018 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2017, in data 22/03/2018, presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica

Dott. Mario Criso

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U.

FP CGIL: Gladys Ghini

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo:

Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-2005

CCDI Parte economica 2017

TITOLO 1

NORME GENERALI, RISORSE E PREMIALITA'

ART. 1. OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto disciplina le risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità. La sua validità si estende dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2017 sia per la parte normativa che per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di San Pietro in Casale a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche mediante somministrazione, ha diritto al riconoscimento delle indennità legate alla funzione (rischio, turno, reperibilità) in misura proporzionale al servizio svolto, mentre partecipa alla ripartizione degli incentivi legati alla performance in presenza di un rapporto di lavoro almeno semestrale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal presente CCDI fatta salva la definizione di accordi per acquisire dall'altra Amministrazione gli elementi di valutazione della prestazione individuale.
4. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2017, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

ART 2. CONTROVERSIE E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta salvo impedimenti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, a titolo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 3. CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione.
3. Eventuali risorse variabili aggiuntive finanziate ai sensi dell'art. 15 comma 5 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", "risparmi di gestione", o altri istituti analoghi sono erogabili mediante specifici accordi in sede di ripartizione annua delle risorse, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa citata.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

ART. 4 - SISTEMA INCENTIVANTE

1. Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dall'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.
2. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.

3. A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

ART. 5 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le parti convengono, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, di rinviare al 2018 la valutazione rispetto a possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni orizzontali, qualora se ne verificassero le condizioni.

TITOLO II SISTEMA DELLE INDENNITA'

ART. 6 – PRINCIPI GENERALI

1. Le indennità previste dal presente Titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Il Dirigente/Responsabile individua gli aventi diritto rispetto alla percezione delle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo.
3. L'erogazione di due o più indennità in capo allo stesso soggetto è consentita solo qualora non attenga alla medesima fattispecie.
4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, e sono proporzionate sulla base della presenza in servizio.
5. Le indennità derivanti dalla rilevazione presenze mensili vengono erogate nel secondo mese successivo a quello di riferimento. Le indennità da erogare a consuntivo dell'esercizio saranno oggetto di liquidazione immediatamente dopo la conclusione del processo di quantificazione delle risorse e delle verifiche da parte dei revisori e dell'OIV.

ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

1. Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/9/2000, nella misura massima di € 30,00 mensili in base ai giorni di servizio prestati mensilmente
2. I fattori di rischio rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuati nei seguenti:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro legate a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature.
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, agenti chimici, biologici, fisici.
3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati, valida fino al verificarsi di diverse condizioni lavorative. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure professionali per le quali l'indennità è riconoscibile:
- Addetti manutenzione e verde, Collaboratori tecnici, Esecutori tecnici
 - Istruttore Capo squadra
 - Autisti
 - Messo notificatore

Art. 8 - INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO FESTIVO

1. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.
2. Per l'anno 2017 non si rilevano servizi che prestino attività lavorativa per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale.

Art. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - valori maneggiati su base annua superiore ad €. 15.000,00: indennità di €. 1,52 al giorno
 - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 8.000,00 ed €. 15.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera
 - valori maneggiati su base annua fino ad €. 8.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera

Sono escluse dal conteggio le somme introitate con Bancomat o altri mezzi di pagamento elettronico.

3. L'ammontare annuo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dai subagenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.
4. Non è comunque erogabile l'indennità qualora la remunerazione risultante dall'applicazione del presente articolo risulti superiore a un quinto delle somme maneggiate.

Art. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità, ove istituito con atto gestionale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili.
2. Per la disciplina e la remunerazione della reperibilità si rimanda a quanto disposto dai vigenti CCNL. L'erogazione avviene sulla base dei calendari di presenza in turno di reperibilità, predisposti mensilmente dal Settore di riferimento e trasmessi al Servizio personale.
3. Il servizio di reperibilità è esteso in forma temporanea anche al personale dipendente che in occasione dello sciopero è reperibile sulla base del contingente previsto dal vigente accordo sui servizi minimi essenziali. La reperibilità è remunerata con l'indennità prevista contrattualmente e per il numero di ore corrispondenti alla durata della reperibilità.

ART. 11 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (Art. 17 co. 2 lett. f)

1. Viene attribuita al personale di categoria D che non risulti incaricato di P.O., l'indennità nei seguenti importi:

<i>Responsabili di servizio o unità operative con delega di sostituzione di coordinamento</i>	<i>dipendenti CATEGORIA D (formalmente individuati)</i>	€ 1.200,00 annuali
---	---	--------------------

2. *La presente indennità viene erogata con cadenza mensile, a valere sulla disponibilità della parte stabile del Fondo incentivante.*
3. *La quota differenziale di € 600,00 rispetto a quanto previsto a titolo di IPR nel CCDI 2016 confluisce nelle risorse disponibili finalizzate alla remunerazione della produttività individuale e collettiva e destinata prioritariamente al finanziamento di appositi progetti destinati ai percettori della presente indennità, ferma restando l'applicazione del sistema di valutazione delle performance in vigore.*
4. Le suddette indennità non sono cumulabili tra loro, ad eccezione dei 2 euro/gg, e in caso di rapporto di lavoro part time vengono proporzionalmente ridotte.
5. Si applicano inoltre le vigenti disposizioni in materia di decurtazioni per assenza.

ART. 12 - COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 17 comma 2 lett. i)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate, è prevista una indennità nella misura pari a quanto riportato nella tabella sottostante:
2. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile (lorda)
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 25,00
Ufficiale elettorale	€ 25,00
Addetti URP con affidamento specifiche responsabilità	€ 20,833
Responsabile di tributi	€ 25,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 25,00
Messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	€ 20,833
Dipendenti che sostituiscono gli addetti al front-office dell' URP	€ 2,00 giornaliera per ogni giorno di effettiva sostituzione

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Il conferimento dell'incarico viene riconosciuto con disposizione del Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità viene erogata mensilmente al netto delle assenze di cui all'art. 71 comma 1 del D.L.112/2008

Art. 13 – PROGETTI DI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2017 e UTILIZZO RISORSE UNA TANTUM

1. si concorda sulla destinazione di quota delle risorse una tantum inserite nel fondo 2017, derivanti dalle somme rinviate a tale fondo dal CCDI 2016 e da quota dei risparmi registrati sul fondo 2016, alla corresponsione del differenziale fra l'indennità di turno e l'indennità di disagio al personale in servizio presso la scuola materna negli anni 2010 e 2011 a seguito del riconoscimento, ora per allora, dell'esistenza delle condizioni per la corresponsione di tale emolumento, per un importo complessivo di circa 5.000,00 €;
2. Si concorda sulla seguente destinazione delle risorse residue pari a circa € 17.500,00: € 1.200,00 al Progetto "Attivazione e coordinamento del servizio neve da parte del personale comunale – periodo dal 15/11/2017 al 15/03/2018"

€ 4.800,00 al progetto “Valorizzazione responsabili di servizio” destinato ai percettori della indennità di responsabilità di cui all’art. 11 del presente CCDI, ferma restando l’applicazione del sistema di valutazione delle performance in vigore.

€ 11.500,00 circa al salario di produttività, ripartiti in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente che prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.

Allegati:

fondo riparto risorse anno 2017

n. 2 progetti

San Pietro in Casale, 22/03/2018

Delegazione di parte pubblica

F.to Dott. Mario Criso Presidente

Delegazione di parte sindacale

F.to RSU

F.to Gladys Ghini – FP CGIL

COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE			
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017			
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE	
Fondo storico	123.051,70		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	463,23		
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	20.710,00		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	8.353,25		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	9.195,68	Progressioni orizzontali	41.200,00
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi con aumento dotazioni organiche	39.347,48	Indennità di comparto	17.000,00
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	201.121,34		
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	12.517,18		
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	10.094,50		
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	10.532,48	maggiorazioni orarie	100,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	14.936,73	Rischio	2.200,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito ante 2010	-21.167,39	Indennità part. responsabilità (lett. i) mensile	2.025,00
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito ante 2010	-17.784,80	Indennità part. responsabilità (lett. F) mensile	9.500,00
TOTALE RISORSE STABILI anno 2010	210.250,04	Maneggio valori	1.300,00
RIA personale cessato 2011-2014	9.706,32		
RIA personale cessato 2011-2014	-9.706,32		
Rateo RIA personale cessato 2014	865,95		
RIA personale cessato 2015-2016	2.960,49	Progetto finalizzato responsabili di servizio	4.800,00
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) storico 2014	-28.238,47		
DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 1/7/14 - quota parte stabile	-106.080,30		
RIDUZIONE PER LIMITE FONDO 2016	0,00		
TOTALE RISORSE STABILI	79.757,71	USCITE PARTE STABILE	78.125,00
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	19.361,00		
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche			
DECURTAZIONE "ZAINETTO" ANNUO dip SOCIALI trasferiti RG il 1/7/14 - quota parte variabile	-15.569,53	progetto art 15 c 2 neve	1.200,00
TOTALE	3.791,47		
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI soggette al limite	83.549,18	RECUPERO DIFFERENZIALE IND. DISAGIO/TURNO 2011-2012	5.000,00
ALTRE RISORSE		Salario di produttività	11.814,18
Risorse residue da anno precedente (di cui 11076,17 rinviate da ccddi)	12.590,00		
TOTALE	12.590,00		
	16.381,47	USCITE PARTE VARIABILE	18.014,18
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	20.000,00	DLGS 163/2006: INCENTIVI PROGETTAZIONE periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016	20.000,00
istat	1.000,00	istat	1.000,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	21.000,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	21.000,00
TOTALE COMPLESSIVO	117.139,18	TOTALE COMPLESSIVO	117.139,18

COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE

PROPOSTA DI PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO 2017

(ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

Titolo progetto: "ATTIVAZIONE E COORDINAMENTO DEL SERVIZIO NEVE E TRATTAMENTO PREVENTIVO ANTIGHIACCIO DA PARTE DI PERSONALE COMUNALE - PERIODO DAL 15/11/2017 AL 15/03/2018"

Proponente (singolo settore o gruppo)	AREA GESTIONE TERRITORIO
Situazione attuale (descrivere la situazione attuale evidenziando mancanze o margini di miglioramento)	Nel corso della stagione 2016/2017, il servizio di sgombero neve e trattamento preventivo antighiaccio, è stato garantito dall'impegno di terzi con il coordinamento dal personale comunale. E' stato attivato quando necessario anche al di fuori dell'orario lavorativo.
Descrizione obiettivo primario del progetto	Garantire il coordinamento del servizio di sgombero neve e trattamento preventivo antighiaccio, in qualsiasi momento si presenti la precipitazione nevosa o vi siano i presupposti per la formazione di ghiaccio sulle strade comunali, anche al di fuori del normale orario di lavoro nonché verificare la percorribilità della rete viaria provvedendo eventualmente all'apposizione di idonea segnaletica stradale provvisoria per la regolamentazione del traffico veicolare.
Risultato atteso (miglioramento quali-quantitativo da raggiungere, economicamente tangibile)	Garantire la tempestività nell'attivazione del servizio sgombero neve e trattamento preventivo atighiaccio in termini di ottimizzazione dell'impiego dei mezzi e delle risorse a disposizione (contoterzisti e squadre volontarie di protezione civile quando necessario); al fine di mettere rapidamente in sicurezza le strade e di permettere ai cittadini l'accesso ai servizi pubblici durante gli eventi nevosi e/o formanti ghiaccio. Si evidenzia che il personale interno possiede una vasta e collaudata esperienza nel servizio, la conoscenza approfondita del territorio e delle attrezzature comunali e non necessita di specifica formazione.
Maggiori entrate previste (indicare una previsione stimata in euro)	
Minori spese previste	

(indicare una previsione stimata in euro)	
Spese necessarie all'avvio del progetto (indicare una previsione stimata in euro)	la spesa prevista per l'attivazione del progetto è di Euro 600,00 a persona di cui Euro 400,00 quota fissa per l'intero periodo ed Euro 50,00 per ogni intervento effettuato fino alla concorrenza massima di Euro 200,00; presumendo l'impegno di n. 2 unità di personale dipendente la spesa complessiva massima può essere pertanto quantificata in Euro 1.200,00.
Dipendenti coinvolti (numero, profilo, nominativo, % partecipazione)	- BASSI ROBERTO, CATEGORIA B – 100% DI PARTECIPAZIONE - SANGUETTOLI FABIO, CATEGORIA B – 100% DI PARTECIPAZIONE
Valore del progetto (importo presunto da convalidare in Giunta)	EURO 1.200,00
Indicatori (come verificare il raggiungimento dei risultati)	Tempi di intervento e di recepimento di segnalazioni da parte dei cittadini.
Fasi e tempi di realizzazione	Il servizio di coordinamento sarà attivo dal 15 novembre 2017 al 15 marzo 2018.
Termine finale	

IL PROPONENTE/RESP.LE SETTORE
Arch. Antonella Mantarro



COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE

Via G. Matteotti, 154
40018 San Pietro in Casale BO

www.comune.san-pietro-in-casale.bo.it

AREA SERVIZI FINANZIARI
SERVIZIO CONTABILITÀ E BILANCIO
Tel. 051 66.69.594 fax 051 66.69.558
ragioneria@comune.san-pietro-in-casale.bo.it

PROPOSTA DI PROGETTO VALORIZZAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO ANNO 2017 (ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/99)

PROPONENTE	AREA SERVIZI GENERALI AREA SERVIZI FINANZIARI AREA GESTIONE TERRITORIO
SITUAZIONE ATTUALE	Carenza di coinvolgimento dei responsabili di servizio nelle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di area
DESCRIZIONE OBIETTIVO PRIMARIO DEL PROGETTO	Valorizzazione dei responsabili di servizio con condivisione delle priorità
RISULTATO ATTESO	Coinvolgimento attivo dei responsabili di servizio finalizzato al mantenimento e al miglioramento degli standard di qualità dei servizi offerti al cittadino
MAGGIORI ENTRATE PREVISTE	
MINORI SPESE PREVISTE	
SPESE NECESSARIO ALL'AVVIO DEL PROGETTO	
DIPENDENTI COINVOLTI	n. 8 responsabili di servizio
VALORE DEL PROGETTO	€ 4.800,00 da destinare all'incentivazione del personale
INDICATORI	Partecipazione del responsabile di servizio nelle attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi del PEG
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	ANNO 2017
TERMINE FINALE	31/12/2017

Criteri di attribuzione:

- importo massimo per ogni responsabile di servizio € 600,00
- obiettivo raggiunto oltre l'80,01% € 600,00
- obiettivo raggiunto dal 40,01% all'80% € 300,00
- obiettivo NON raggiunto (MENO del 40%) € 0,00

il livello di raggiungimento degli obiettivi viene indicato dai Direttori di Area nell'ambito della verifica periodica degli obiettivi stessi. Lo stato di attuazione degli obiettivi redatto dai Direttori di Area è sottoposto a verifica da parte del Nucleo di Valutazione.