



### VERBALE DELLA GIUNTA ESECUTIVA N. 11 DEL GIORNO 02.12.2016

Il giorno 2 dicembre 2016 alle ore 10,05 presso gli uffici di COeSO-SdS, in Grosseto, Via Damiano Chiesa, 7, si è riunita la Giunta che risulta composta come segue

Nome e cognome	Carica	presente	assente	quote
Francesco Limatola	Presidente Sindaco del Comune di Roccastrada	x		9,42 %
Enrico Desideri	Azienda UsI Toscana Sud Est Delega alla Dott. Daniela Pessina	x		34%
Antonfrancesco Vivarelli Colonna	Sindaco del Comune di Grosseto Delega all'Assessore Mirella Milli	x		23,92 %
Francesco Marchi	Sindaco del Comune di Scansano	x		9,42 %
Farnetani Giancarlo	Sindaco del Comune di Castiglio- ne della Pescaia	x		9,42 %
Luca Ricciardi	Sindaco del Comune di Campagnatico	x		5,07 %
Alessandra Biondi	Sindaco del Comune di Civitella Paganico		x	9,42 %

E' presente il Direttore, dott. Fabrizio Boldrini, che verbalizza ai sensi dell'art. 6 del vigente Regolamento Assemblea consortile e Giunta esecutiva. È presente l'Assessore del Comune di Grosseto alle politiche sociali, politiche della casa, Mirella Milli, per delega da disposizione del Sindaco, prot. Sds 15933 del 2/12/2016, agli atti; è presente la Dott. Daniela Pessina, Dirigente dell'Asl Toscana Sud Est, delega Direttore generale prot Sds 15934 del 2/12/2016, agli atti ; è presente la Sig.ra Ciacci Luciana, consigliere del Comune di Civitella, delega Sindaco prot. Sds 15934 del 2/12/2016, agli atti.

Ai sensi dell'art. 12 c. 7 dello Statuto sono invitati i componenti del Collegio sindacale, ivi incluso il Presidente; partecipano i revisori Eligio Macelloni, Ardito Ferroni ed il Presidente Mario Veninata.

Il Presidente constatata la presenza del numero legale di soci previsto per la valida costituzione della seduta ai sensi del vigente Regolamento Assemblea consortile e Giunta esecutiva, dichiara aperta la seduta per la discussione del seguente odg:

- 1) lettura e approvazione verbale della seduta precedente;
- 2) comunicazioni in riferimento al Progetto "Togheter in Rose";
- 3) comunicazioni sul progetto "Risorse Migranti";
- 4) approvazione obiettivi 2016;
- 5) approvazione bozza di regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";
- 6) Indirizzi su contratto decentrato integrativo per personale non dirigente anno 2016;
- 7) varie ed eventuali.

**11/1 lettura e approvazione verbale della seduta precedente**

Il Presidente sottopone all'esame della Giunta bozza di verbale numero 10, seduta del giorno 11/11/2016.

**LA GIUNTA ESECUTIVA**

approva la richiesta e dopo aver esaminato la bozza di verbale, ne dà approvazione, con voto unanime dei rappresentanti degli enti che erano presenti. I membri non presenti ne prendono atto.

**11/2 comunicazioni in riferimento al Progetto "Togheter in Rose"**

**11/3 comunicazioni sul progetto "Risorse Migranti"**

Il Direttore spiega che tratterà dei punti 2 e 3 all'odg unitamente, perchè si tratta di due progetti presentati a suo tempo al Ministero dell'Interno e alla Regione Toscana approvati e finanziati a seguito di un processo selettivo nazionale il primo regionale il secondo.

Il primo progetto ci permette di accedere a risorse per circa 250 mila euro per sostenere l'attività del centro antiviolenza il secondo invece assegna 60 mila euro alla SdS per sostenere azioni di inserimento di cittadini migranti richiedenti asilo; in particolare corsi di italiano, di educazione civica, bilanci di competenze per favorire l'avvio di attività produttive autonome etc., con l'intento di evitare la marginalizzazione.

**LA GIUNTA ESECUTIVA**

**Preso atto** dei progetti allegati;

**Visto:**

-il Tuel e la L.R.T. 40/2005 e s.m.i;

-il vigente Statuto;

-la convenzione disciplinante l'esercizio in forma associata dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari stipulata tra il Comune di Grosseto, Castiglione della Pescaia, Roccastrada, Scansano, Civitella Paganico, Campagnatico e l'Asl 9 di Grosseto il giorno 22/01/2010;

### **DELIBERA**

1) prende atto positivamente di quanto comunicato dal Direttore in merito ai progetti *Togheter in rose e Risorse migranti*, qui uniti in allegato.

#### **11/4 approvazione obiettivi 2016**

Entra alle ore 10,15 il Resp.le Ufta di Coeso Sds, Dott. Battistoni, la quale presenta la documentazione relativa agli obiettivi 2016 delle varie aree.

Il Presidente assume l'impegno di procedere per il prossimo 2017 all'approvazione degli obiettivi entro il mese di febbraio.

### **LA GIUNTA ESECUTIVA**

**Preso atto** della documentazione presentata;

**Visto:**

-il Tuel e la L.R.T. 40/2005 e s.m.i;

-il vigente Statuto;

-la convenzione disciplinante l'esercizio in forma associata dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari stipulata tra il Comune di Grosseto, Castiglione della Pescaia, Roccastrada, Scansano, Civitella Paganico, Campagnatico e l'Asl 9 di Grosseto il giorno 22/01/2010;

### **DELIBERA**

1) di approvare gli obiettivi 2016.

**11/5 approvazione bozza di regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";**

Il Resp.le Ufta presenta la bozza di regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" elaborata col supporto del Nucleo di valutazione.

**LA GIUNTA ESECUTIVA**

**Preso atto** della proposta di regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" allegato

Visto:

-il Tuel e la L.R.T. 40/2005 e s.m.i;

-il vigente Statuto;

-la convenzione disciplinante l'esercizio in forma associata dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari stipulata tra il Comune di Grosseto, Castiglione della Pescaia, Roccastrada, Scansano, Civitella Paganico, Campagnatico e l'Asl 9 di Grosseto il giorno 22/01/2010;

- D. lgs. 150/20019

**DELIBERA**

1) di approvare il regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", qui unito in allegato

2) di autorizzare il direttore agli adempimenti conseguenti al presente deliberato

**11/6 indirizzi su contratto decentrato integrativo per personale non dirigente anno 2016;**

Il Resp.le Ufta, premesso che il COoSO - SdS applica i CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali, presenta l'ipotesi di CCDI personale non dirigente anno 2016. Aggiunge che questa Sds procederà a costituire il fondo risorse decentrate rispettando il tetto del 2015.

E' previsto:

- l'utilizzo delle risorse dello scorso anno non distribuite, pari a 3,000 euro;
- il mantenimento del finanziamento dalle sponsorizzazioni al 30%;
- la non effettuazione delle progressioni orizzontali;
- il mantenimento delle IPR per gestione unità di base personale e contabilità, per gestione amministrativa UFSSRT, per gestione del punto insieme e per gestione agenzia formativa/ricerca finanziamenti;
- il finanziamento con risorse esterne al fondo per convenzioni. In particolare:
  - convenzione servizi socio educativi Comune di Roccastrada
  - convenzione sportello infoimmigrati per Sds Metallifere
  - convenzione FAMI

convenzione Inps *Home care premium*  
convenzione indagini socio familiari  
convenzione progetto regionale PIPPI

L'importo delle convenzioni da attribuire al fondo decentrato 2016 è determinato in base ai criteri indicati dalla delibera di GE n. 8 del 5.11.2013. Le risorse saranno pagate solo se effettivamente introitate e previa valutazione del Direttore e dei Resp.li UUFF

### LA GIUNTA ESECUTIVA

Preso atto dell'ipotesi di CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) per il personale non dirigente anno 2016

#### Visto

- il TUEL;
- la L.R.T. 40/2005 e s.m.i.;
- i CCNL comparto Regioni ed autonomie locali applicati al personale di questa SDS;
- il vigente Statuto;
- la convenzione disciplinante l'esercizio in forma associata dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari stipulata tra il Comune di Grosseto, Castiglione della Pescaia, Roccastrada, Scansano, Civitella Paganico, Campagnatico e Asl 9 di Grosseto il giorno 22/01/2010;

### DELIBERA

- 1) di approvare gli indirizzi per la contrattazione decentrata personale non dirigente anno 2016;
- 2) di dare mandato al Direttore di eseguire i conseguenti adempimenti, ivi incluso la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI

La seduta termina alle ore 10,40

IL PRESIDENTE

Sindaco del Comune di Roccastrada

Francesco Limatola

IL SEGRETARIO

Dott. Fabrizio Boldrini

#### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è stato pubblicato all' ALBO on line del COeSO- SdS in copia integrale e sul sito internet dal giorno \_\_\_\_\_ al giorno \_\_\_\_\_ come da attestazione agli atti per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Fabrizio Boldrini



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

*Dipartimento per le pari opportunità*

**Oggetto:** Avviso pubblico “per il potenziamento dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza e ai loro figli e per il rafforzamento della rete dei servizi territoriali”.

## IL CAPO DIPARTIMENTO

**VISTA** la legge 23 agosto 1988, n. 400 recante la “Disciplina dell’attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri”;

**VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, “Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell’art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59” e successive modificazioni e integrazioni;

**VISTO** il D.P.C.M. del 22 novembre 2010 concernente la disciplina dell’autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

**VISTO** il D.M. del 4 dicembre 2012 di organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità registrato alla Corte dei Conti il 21 gennaio 2013, Reg. n. 1 foglio n. 195;

**VISTA** la direttiva del Segretario Generale del 15 settembre 2015 per la formulazione delle previsioni di bilancio per l’anno 2016 e per il triennio 2016-2018;

**VISTA** il D.P.C.M. del 21 dicembre 2015 concernente l’approvazione del Bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l’anno finanziario 2016;

**VISTA** la legge 28 dicembre 2015, n. 208 recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)” pubblicata sulla G.U. n. 302 del 30 dicembre 2015 – supplemento n.70 - in vigore dal 1 gennaio 2016;

**VISTA** la legge 28 dicembre 2015, n. 209, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2016 e bilancio pluriennale per il triennio 2016-2018”; pubblicata sulla G.U. n. 302 del 30 dicembre 2015 – supplemento n.71 - in vigore dal 1 gennaio 2016;

**VISTO** il D.P.C.M. del 20 settembre 2016, registrato dalla Corte dei Conti il 7 ottobre 2016 – Reg.ne Prev. n. 2722, con il quale è stato conferito alla dott.ssa Giovanna Boda l’incarico di Capo del Dipartimento per le pari opportunità;



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

**VISTO** l'art. 2, comma 463, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 che istituisce un fondo da destinare al Piano contro la violenza alle donne e che detto fondo è posto a carico del cap. 496 "Somme da destinare al Piano contro la violenza alle donne", Centro di Responsabilità 8 del bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'anno 2016;

**VISTA** la legge del 27 giugno 2013, n. 77 di ratifica della "Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica" entrata in vigore il 1° agosto 2014;

**VISTA** il decreto-legge del 14 agosto 2013 n. 93, convertito in legge 15 ottobre 2013 n. 119, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province" in risposta alle indicazioni contenute nella Convenzione di Istanbul sopra citata;

**CONSIDERATO** che l'articolo 5 del citato decreto-legge, ha previsto, in capo al Ministro delegato per le pari opportunità l'elaborazione e l'adozione di un "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere";

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015, registrato alla Corte dei Conti il 25 agosto 2015, con il quale è stato adottato il "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere";

**CONSIDERATO** che l'art. 5 comma 2 lettera d) del decreto-legge del 14 agosto del 2013, n. 93 prevede che il Piano persegue, tra l'altro, le finalità di potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza;

**CONSIDERATO** che il suddetto Piano all'art. 4 prevede altresì di "realizzare progetti per sviluppare la rete di sostegno alle donne e ai loro figli attraverso il rafforzamento dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza, prevenzione, contrasto, che a diverso titolo entrano in relazione con le vittime";

**VISTA** l'Intesa del 14 novembre 2014, sancita in Conferenza unificata, relativa ai requisiti minimi dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio, prevista dall'articolo 3, comma 4, del D.P.C.M. del 24 luglio 2014;

**VISTO** il provvedimento del 7 marzo 2016 con il quale è stato adottato l'Avviso pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana serie generale n. 56 dell'8 marzo 2016 e sul sito istituzionale [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it);

**VISTO** il decreto del Segretario Generale del 7 giugno 2016 con il quale è stata istituita la Commissione di ammissione e valutazione dei progetti presentati a seguito dell'Avviso pubblico "per il potenziamento dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza e ai loro figli e per il rafforzamento della rete dei servizi territoriali";



# *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

**VISTA** la nota DPO n. 4430 del 16 giugno 2016 con la quale il Responsabile Unico del Procedimento trasmetteva alla Presidente della Commissione di ammissione e valutazione l'elenco delle proposte progettuali pervenute nei termini indicati dal comma 1 dell'art. 6 del sopracitato Avviso;

**VISTA** la nota DPO n.7448 del 14 ottobre 2016 con la quale il Presidente della Commissione di ammissione e valutazione dichiarava conclusa l'attività di verifica dell'ammissibilità delle proposte progettuali e trasmetteva l'elenco dei soggetti proponenti ammessi alla valutazione e l'elenco dei soggetti proponenti non ammessi alla valutazione;

**CONSIDERATA** l'esclusione d'ufficio ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del sopracitato Avviso delle proposte progettuali presentate rispettivamente dall'Associazione "Prospetti Donna" e dall'Associazione "Auser del Frosinate";

**VISTO** l'elenco relativo ai soggetti ammessi alla valutazione, pubblicato il 17 ottobre 2016 sul sito istituzionale [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it);

**VISTA** la nota DPO n.8643 del 18 novembre 2016 con la quale il Presidente della Commissione di ammissione e valutazione ha trasmesso al Responsabile Unico del Procedimento la graduatoria di merito delle proposte progettuali valutate, unitamente ai trenta verbali e relativi allegati delle sedute della Commissione stessa;

**VISTA** la nota DPO n. 8700 del 21 novembre 2016 con la quale il Responsabile del Procedimento ha trasmesso al Capo del Dipartimento la proposta di graduatoria finale dei progetti ammessi al finanziamento sulla base dei punteggi attribuiti e gli originali dei verbali redatti (n. 30) che ne fanno parte integrante;

**PRESO ATTO** che per il finanziamento del sopracitato Avviso è destinata la somma complessiva pari ad €12.000.000 (Euro dodicimilioni/00) per la realizzazione di interventi previsti dall'articolo 4 dello stesso Avviso e che l'imputazione della spesa graverà sul cap. 496 – Centro di responsabilità n.8 - del Bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri per l'anno 2016;

## DECRETA

### Art. 1

Le premesse di cui sopra formano parte sostanziale ed integrante del presente atto.

### Art. 2

Si approvano i verbali e la graduatoria finale delle proposte progettuali redatta dalla Commissione di valutazione di cui in premesse. Considerato lo stanziamento disponibile pari a 12 milioni di euro (comma 1 art. 4 dell'Avviso) sono ammesse al finanziamento le proposte progettuali collocate dal



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

n. 1 al n. 66 (comma 3 art. 9 dell'Avviso) di cui all'unita tabella che forma parte integrante del presente decreto.

## Art. 3

La graduatoria dei progetti di cui art. 2 e il relativo riparto del finanziamento è pubblicato sul sito del Dipartimento delle pari opportunità [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it) nonché sulla sezione amministrazione trasparente del sito [www.governo.it](http://www.governo.it).

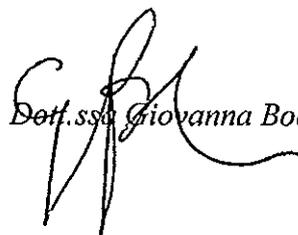
## Art. 4

Avverso il presente provvedimento può essere proposto ricorso presso il TAR competente, entro 60 giorni dalla data del presente decreto, secondo quanto previsto dal Capo IV del Decreto legislativo 2 luglio 2010, 104.

## Art. 5

La spesa graverà sul capitolo 496 – Centro di responsabilità n. 8 del bilancio di previsione della Presidenza del Consiglio dei ministri per l'anno 2016.

Roma, 21 novembre 2016

  
Dott.ssa Giovanna Boda



## TABELLA

GRADUATORIA FINALE DELLE PROPOSTE PROGETTUALI AMMESSE ALLA CONCESSIONE DI CONTRIBUTO AI SENSI DELL'ART. 9 - CO. 3 DELL'AVVISO 8 MARZO 2016 (G.U. N. 56 SERIE GENERALE) "PER IL POTENZIAMENTO DEI CENTRI ANTIVIOLENZA E DEI SERVIZI DI ASSISTENZA ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA E AI LORO FIGLI E PER IL RAFFORZAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI TERRITORIALI"

N. pr.	Soggetto proponente	Contributo richiesto	Punteggio Totale	SOMMA DEI CONTRIBUTI RICHIESTI
1	LIBERAMENTE DONNA	€ 250.000,00	96	€ 250.000,00
2	ASSOCIAZIONE NAZIONALE VOLONTARIE DEL TELEFONO ROSA ONLUS ROMA	€ 178.200,00	94	€ 428.200,00
3	COESO SOCIETA' DELLA SALUTE AREA SOCIO SANITARIA GROTTETANA	€ 250.000,00	93	€ 678.200,00
4	COMUNE DI NOALE	€ 170.350,00	93	€ 848.550,00
5	CENTRO PER NON SUBIRE VIOLENZA	€ 179.621,95	91	€ 1.028.171,95
6	ASS. QUESTA CITTA' BASSANO DEL GRAPPA VICENZA	€ 162.000,00	91	€ 1.190.171,95
7	COMUNE DI PAVIA	€ 180.000,00	90	€ 1.370.171,95
8	COOPERATIVA SOCIALE ARTEMIDE	€ 160.000,00	90	€ 1.530.171,95
9	COOP. SOC. "COMUNITA' OASI 2 SAN FRANCESCO" ONLUS	€ 243.000,00	90	€ 1.773.171,95
10	MIGNANEGO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE GENOVA	€ 144.000,00	90	€ 1.917.171,95
11	COOPERATIVA MIRAFIORI TORINO	€ 189.000,00	90	€ 2.106.171,95
12	ASS. SUD EST DONNE BARESE CONVERSANO BARI	€ 178.000,00	89	€ 2.284.171,95
13	COMUNE DI LODI	€ 180.000,00	89	€ 2.464.171,95
14	COP. ETNOS CALTANISSETTA	€ 250.000,00	89	€ 2.714.171,95
15	COMUNE DI FERMO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE XIX	€ 164.900,00	88	€ 2.879.071,95
16	LE ONDE PALERMO	€ 180.000,00	87	€ 3.059.071,95
17	ASSOCIAZIONE "SOS DONNA" FAENZA RAVENNA	€ 225.000,00	87	€ 3.284.071,95
18	ASSOCIAZIONE SVS DONNA AIUTO DONNA ONLUS MILANO	€ 180.000,00	87	€ 3.464.071,95
19	COOPERATIVA E.V.A. SMCV CASERTA	€ 249.300,00	87	€ 3.713.371,95
20	PROVINCIA DI AREZZO	€ 180.000,00	87	€ 3.893.371,95
21	ASSOCIAZIONE DIFFERENZA DONNA	€ 162.000,00	86	€ 4.055.371,95
22	ASSOCIAZIONE CENTRO VENETO DONNE PROGETTO DONNA - AUSER PADOVA	€ 249.750,00	86	€ 4.305.121,95
23	COMUNE DI CASSINO	€ 71.764,00	86	€ 4.376.885,95
24	CISSABO CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALE DEL BIELLESE ORIENTALE	€ 225.000,00	86	€ 4.601.885,95
25	PROVINCIA DI LIVORNO	€ 72.000,00	86	€ 4.673.885,95
26	ARTEMISIA ONLUS	€ 247.500,00	85	€ 4.921.385,95
27	CASA DELLE DONNE PER NON SUBIRE VIOLENZA ONLUS	€ 249.300,00	85	€ 5.170.685,95
28	CENTRO CALABRESE SOLIDARIETA'	€ 241.380,00	85	€ 5.412.085,95
29	ASS. GOAP DI TRIESTE	€ 249.995,70	85	€ 5.662.061,65
30	COMUNE DI PIACENZA	€ 135.000,00	85	€ 5.797.061,65
31	LA GEMMA SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS	€ 193.320,00	85	€ 5.990.381,65
32	CE.A.S. ONLUS	€ 250.000,00	85	€ 6.240.381,65
33	ASSOCIAZIONE AUREORE ONLUS	€ 180.000,00	84	€ 6.420.381,65

N. pr.	Soggetto proponente	Contributo richiesto	Punteggio Totale	SOMMA DEI CONTRIBUTI RICHIESTI
34	DEDALUS COOPERATIVA SOCIALE	€ 247.255,90	84	€ 6.667.637,55
35	ASS. FRIDA DONNE CHE SOSTENGONO LE DONNE	€ 180.000,00	84	€ 6.847.637,55
36	ASS. LUCE AGRIGENTO ONLUS	€ 175.500,00	84	€ 7.023.137,55
37	ASSOCIAZIONE "SVOLTA DONNA ONLUS" PINEROLO TORINO	€ 100.000,00	84	€ 7.123.137,55
38	COMUNE DI SAVONA	€ 250.000,00	84	€ 7.373.137,55
39	ARCI VALLE SUSÀ	€ 96.948,00	83	€ 7.470.085,55
40	ASSOCIAZIONE DONNE AL TRAGUARDO	€ 108.000,00	83	€ 7.578.085,55
41	ASS. IL LUME TREIA MACERATA	€ 249.948,00	82	€ 7.828.033,55
42	ASS. L'ALTRA META' DEL CIELO TELEFONO DONNA DI MERATE LECCO	€ 113.501,20	82	€ 7.941.534,75
43	ASS. NON DA SOLA DONNE INSIEME CONTRO LA VIOLENZA REGGIO EMILIA	€ 108.000,00	82	€ 8.049.534,75
44	ASS. PINK PROJECT CAPO D'ORLANDO MESSINA	€ 150.000,00	82	€ 8.199.534,75
45	AZIENDA U.L.SS. N. 8 ASOLO	€ 180.000,00	82	€ 8.379.534,75
46	COMUNE DI FORLÌ	€ 180.000,00	82	€ 8.559.534,75
47	COMUNE DI PESCARA	€ 180.000,00	82	€ 8.739.534,75
48	COOPERATIVA FERRANTE APORTI BRINDISI	€ 247.500,00	82	€ 8.987.034,75
49	ASS. PROGETTO FAMIGLIA ONLUS	€ 180.000,00	82	€ 9.167.034,75
50	365GIORNIALEFEMMINILE ONLUS	€ 175.658,45	81	€ 9.342.693,20
51	DA DONNA A DONNA ONLUS	€ 162.000,00	81	€ 9.504.693,20
52	FONDAZIONE FAMIGLIA MATERNA ROVERETO TRENTO	€ 180.000,00	81	€ 9.684.693,20
53	COMUNE DI NOVARA	€ 180.000,00	81	€ 9.864.693,20
54	ASSOCIAZIONE "ROMPI IL SILENZIO" RIMINI	€ 109.800,00	80	€ 9.974.493,20
55	ASL ULSS N8 CASERTA	€ 172.000,00	80	€ 10.146.493,20
56	COMUNE BARANELLO CAMPOBASSO	€ 162.000,00	80	€ 10.308.493,20
57	COOP. SOCIALE NUOVA GENERAZIONE PALERMO	€ 247.500,00	80	€ 10.555.993,20
58	CENTRO ANTIVIOLENZA CASA DELLE DONNE CAD BRESCIA	€ 81.000,00	79	€ 10.636.993,20
59	CASA DI ACCOGLIENZA DONNE MALTRATTATE ASS VOLON ONLUS	€ 180.000,00	79	€ 10.816.993,20
60	FONDAZIONE ROBERTA LANZINO RENDE COSENZA	€ 250.000,00	79	€ 11.066.993,20
61	CENTRO DONNA GIUSTIZIA	€ 250.000,00	78	€ 11.316.993,20
62	ASS. DONNA CETERIS CAGLIARI	€ 180.000,00	78	€ 11.496.993,20
63	ASS. MAI+SOLE SAVIGLIANO CUNEO	€ 57.000,00	78	€ 11.553.993,20
64	ASSOCIAZIONE VOLONTARIE DEL TELEFONO ROSA DI NAPOLI	€ 36.000,00	78	€ 11.589.993,20
65	COMUNE DI MARSALA TRAPANI	€ 180.000,00	78	€ 11.769.993,20
66	ASS. TELEFONO DONNA SOS POTENZA	€ 225.000,00	78	€ 11.994.993,20
67	ASSOCIAZIONE AIUTO DONNA - USCIRE DALLA VIOLENZA ONLUS	€ 162.000,00	77	€ 12.156.993,20
68	ASSOCIAZIONE BELLUNO DONNE ONLUS	€ 122.803,00	77	€ 12.279.596,20
69	COMUNE DI BARI	€ 180.000,00	77	€ 12.459.596,20

GP

N. pr.	Soggetto proponente	Contributo richiesto	Punteggio Totale	SOMMA DEI CONTRIBUTI RICHIESTI
70	COMUNE DI ORTONA	€ 108.000,00	77	€ 12.567.596,20
71	COMUNE DI POGGIBONSI	€ 137.520,00	77	€ 12.705.116,20
72	COOPERATIVA SOCIALE FIORDALISO CUNEO	€ 249.962,00	77	€ 12.955.078,20
73	CEDAV ONLUS CAV	€ 135.000,00	76	€ 13.090.078,20
74	ASS. ME.DEA ONLUS	€ 162.000,00	76	€ 13.252.078,20
75	COMUNE DI LA SPEZIA	€ 225.000,00	76	€ 13.477.078,20
76	COMUNE DI MELITO NAPOLI AMBITO NA 16	€ 162.000,00	76	€ 13.639.078,20
77	COOPERATIVA HORIZON SERVICE SULMONA	€ 247.500,00	76	€ 13.886.578,20
78	ARCIDIOCESI DI REGGIO CALABRIA - BOVA COMUNITA' DI ACCOGLIENZA ONLUS	€ 250.000,00	75	€ 14.136.578,20
79	ASS. DONNA CHIAMA DONNA VICENZA	€ 171.000,00	75	€ 14.307.578,20
80	ASS. L'ALBERO DI ANTONIA	€ 180.000,00	75	€ 14.487.578,20
81	ASSOCIAZIONE VOLONTARIE TELEFONO ROSA DI TORINO	€ 90.000,00	75	€ 14.577.578,20
82	ASSOCIAZIONE THAMAIA onlus CATANIA	€ 162.000,00	75	€ 14.739.578,20
83	COMUNE CITTA' DI TORINO	€ 180.000,00	75	€ 14.919.578,20
84	CONSORZIO TERZO SETTORE SOCIETA' DI SERVIZI SOCIALI - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	€ 162.000,00	75	€ 15.081.578,20
85	CE.ST.RI.M ONLUS	€ 225.000,00	74	€ 15.306.578,20
86	ASS. IO DONNA DI BRINDISI	€ 180.000,00	74	€ 15.486.578,20
87	LA CASA DI MARINELLA	€ 118.875,02	74	€ 15.605.453,22
88	ASS. MONDIVERSI CORIGLIANO CALABRO	€ 180.000,00	74	€ 15.785.453,22
89	ASSOCIAZIONE TRAMA DI TERRE	€ 237.600,00	74	€ 16.023.053,22
90	ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO CENTRO DONNA LILITH ONLUS	€ 250.000,00	74	€ 16.273.053,22
91	COMUNE DI CREMA	€ 88.868,30	74	€ 16.361.921,52
92	COMUNE DI LAMEZIA TERME CATANZARO	€ 122.757,30	74	€ 16.484.678,82
93	COMUNE DI POMEZIA	€ 250.000,00	74	€ 16.734.678,82
94	PROVINCIA DEL MEDIO CAMPIDANO	€ 110.574,00	74	€ 16.845.252,82
95	COMUNE DI MASSA	€ 180.000,00	73	€ 17.025.252,82
96	BE FREE SOC. COOPERATIVA SOCIALE	€ 250.000,00	73	€ 17.275.252,82
97	ASSOCIAZIONE CENTRO AIUTO ALLA VITA MANTOVA	€ 250.000,00	72	€ 17.525.252,82
98	ASS.NE PROMOZIONE SOCIALE CASA DELLA DONNA	€ 180.000,00	72	€ 17.705.252,82
99	COMUNE DI VENEZIA	€ 180.000,00	72	€ 17.885.252,82
100	FONDAZIONE CITTA' SOLIDALE ONLUS	€ 162.000,00	72	€ 18.047.252,82
101	SOCIETA' DELLA SALUTE PISTOIESE	€ 180.000,00	72	€ 18.227.252,82
102	ASSOLEI SPORTELLO DONNA ONLUS	€ 145.698,30	71	€ 18.372.951,12
103	FONDAZIONE FELICITA MORANDI VARESE	€ 247.500,00	71	€ 18.620.451,12
104	COMUNE DI CESENA	€ 162.000,00	71	€ 18.782.451,12
105	SIRIO ONLUS SOC COOP.	€ 170.640,00	71	€ 18.953.091,12

N. pr.	Soggetto proponente	Contributo richiesto	Punteggio Totale	SOMMA DEI CONTRIBUTI RICHIESTI
106	CASA DELLE DONNE DI VIAREGGIO CAV L'UNA PER L'ALTRA	€ 50.000,00	70	€ 19.003.091,12
107	ASSOCIAZIONE DONNE & FUTURO ONLUS	€ 250.000,00	70	€ 19.253.091,12
108	COMUNE DI PIEDIMONTE MATESE	€ 162.000,00	70	€ 19.415.091,12
109	COMUNE DI ROVIGO	€ 177.431,40	70	€ 19.592.522,52
110	COOPERATIVA LA GOCCIA	€ 180.000,00	70	€ 19.772.522,52
111	ASSOCIAZIONE UNIONE DELLE DONNE III MILLENNIO UDI	€ 42.300,00	69	€ 19.814.822,52
112	AZIENDA CONSORTILE PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI COMUNI AMBITO TERRITORIALE A1 C.F.	€ 162.000,00	69	€ 19.976.822,52
113	COOPERATIVA QUADRIFOGLIO AGRIGENTO	€ 103.676,00	69	€ 20.080.498,52
114	DEMETRA DONNE IN AIUTO	€ 162.000,00	68	€ 20.242.498,52
115	ASSOCIAZIONE VOLONTARIE DEL TELEFONO ROSA DI BRONTE - CATANIA -	€ 159.750,00	68	€ 20.402.248,52
116	ASSOCIAZIONE V.E.R.I.	€ 160.419,77	68	€ 20.562.668,29
117	ASSOCIAZIONE VITA NUOVA DI AGRIGENTO	€ 250.000,00	68	€ 20.812.668,29
118	ASSOCIAZIONE MONDO NUOVO A.P.S.	€ 250.000,00	68	€ 21.062.668,29
119	COMUNE DI MODENA	€ 156.955,00	68	€ 21.219.623,29
120	ASSOCIAZIONE LA CASA DELLE CASE	€ 161.700,00	68	€ 21.381.323,29
121	CONSORZIO PER LA REALIZZAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DI WELFARE AMBITO - ZONA DI POGGIARDO	€ 162.000,00	68	€ 21.543.323,29
122	COOP. CONSORZIO MATRIX GRAGNANO NAPOLI	€ 162.000,00	68	€ 21.705.323,29
123	IMPRESA SOCIALE FIUMADEA SRL CASORIA	€ 180.000,00	68	€ 21.885.323,29
124	COMUNE DI POMIGLIANO D'ARCO	€ 180.000,00	67	€ 22.065.323,29
125	AMBITO N32	€ 162.000,00	66	€ 22.227.323,29
126	ASS. EVALUNA GAGGI MESSINA	€ 243.000,00	66	€ 22.470.323,29
127	COMUNE DI VERCELLI	€ 180.000,00	66	€ 22.650.323,29
128	COOPERATIVA SAN FRANCESCO UGENTO LECCE	€ 156.183,84	66	€ 22.806.507,13
129	ASSOCIAZIONE VOCE DI DONNA onlus	€ 90.000,00	65	€ 22.896.507,13
130	COMUNE SCAFATI AMBITO TERRITORIALE S01_2	€ 162.000,00	65	€ 23.058.507,13
131	CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA	€ 179.550,00	65	€ 23.238.057,13
132	COMUNE DI RAVENNA	€ 225.000,00	65	€ 23.463.057,13
133	COMUNE DI TORRE DEL GRECO	€ 162.000,00	65	€ 23.625.057,13
134	COOPERATIVA KORE VIGEVANO PAVIA	€ 138.456,00	65	€ 23.763.513,13
135	PIANO DI ZONA AS4 PONTECAGNANO FAIANO SALERNO	€ 174.189,60	65	€ 23.937.702,73
136	CERCHI D'ACQUA COOPERATIVA SOCIALE A R.L. CONTRO LA VIOLENZA ALLE DONNE - CONTRO LA VIOLENZA IN FAMIGLIA ONLUS	€ 126.000,00	64	€ 24.063.702,73
137	ASS. IMPEGNO DONNA FOGGIA	€ 53.200,00	64	€ 24.116.902,73
138	ASSOCIAZIONE LA CASA SULLA ROCCIA - CENTRO DI SOLIDARIETA'	€ 92.963,64	64	€ 24.209.866,37
139	COMUNE SALA CONSILINA SALERNO	€ 180.000,00	64	€ 24.389.866,37
140	COMUNE DI CELANO	€ 90.252,00	64	€ 24.480.118,37

*GP*

N. pr.	Soggetto proponente	Contributo richiesto	Punteggio Totale	SOMMA DEI CONTRIBUTI RICHIESTI
141	COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA NA AMBITO N. 14	€ 180.000,00	64	€ 24.660.118,37
142	COMUNE DI MENFI AGRIGENTO	€ 159.615,00	64	€ 24.819.733,37
143	ALICE COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	€ 180.000,00	64	€ 24.999.733,37
144	ASS. ROBERTA LANZINO	€ 108.000,00	64	€ 25.107.733,37
145	COMUNE DI NAPOLI	€ 243.698,57	63	€ 25.351.431,94
146	COMUNE DI NEVIANO	€ 214.227,00	63	€ 25.565.658,94
147	COMUNE DI SERMONETA	€ 180.000,00	63	€ 25.745.658,94
148	FONDAZIONE EUGENIO FERRIOLI E LUCIANA BO SAN DONA' DI PIAVE VENEZIA	€ 45.000,00	63	€ 25.790.658,94
149	ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE PER ESERCIZIO SOCIALE (AIPES) CONSORZIO PER I SERVIZI ALLA PERSONA	€ 162.000,00	62	€ 25.952.658,94
150	ASSOCIAZIONE VIVERE DONNA ONLUS	€ 63.000,00	62	€ 26.015.658,94
151	COMUNE DI OZIERI	€ 18.000,00	62	€ 26.033.658,94
152	COMUNE DI VERONA	€ 250.000,00	62	€ 26.283.658,94
153	CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIALI A5	€ 102.246,63	62	€ 26.385.905,57
154	FONDAZIONE MARIA ROSA GOZZOLI CREMONA	€ 250.000,00	62	€ 26.635.905,57
155	ASSOCIAZIONE TERRE UNITE ONLUS	€ 223.200,00	61	€ 26.859.105,57
156	COOPERATIVA SERENITA' SALAPARUTA TRAPANI	€ 225.000,00	61	€ 27.084.105,57
157	COOPERATIVA L'ARCO PORTOGRUARO VENEZIA	€ 180.000,00	61	€ 27.264.105,57
158	MAI PIU' VIOLENZA CIF COMUNALE DI BENEVENTO	€ 180.000,00	60	€ 27.444.105,57
159	AGENZIA LOCALE DI SVILUPPO DEI COMUNI DELL'AREA NOLANA CAMPOSANO NAPOLI	€ 180.000,00	60	€ 27.624.105,57
160	CONSORZIO ISS - OSSOLA DOMODOSSOLA	€ 180.000,00	60	€ 27.804.105,57
161	COMUNE DI LATRONICO POTENZA	€ 247.500,00	60	€ 28.051.605,57
162	COMUNE DI SAN BARTOLOMEO IN GALDO (BN)	€ 180.000,00	60	€ 28.231.605,57
163	ASS. IPF 319 GALLICO REGGIO CALABRIA	€ 63.000,00	60	€ 28.294.605,57

**COeSO**  
**SOCIETA' DELLA SALUTE**  
**GROSSETO**

**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

## INDICE:

- ✦ pag.04 - CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema
- ✦ pag.04 - PARAGRAFO 1 - Obiettivi del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ✦ pag.04 - CAPO II - fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.
- ✦ pag.04- PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.
- ✦ pag.05 - PARAGRAFO 3 - Tempistica.
- ✦ pag.05- PARAGRAFO 4 - Suddivisione annuale dell'indennità di risultato in base alle categorie professionali.
- ✦ pag.06 - PARAGRAFO 5- Premialità ed incentivi al personale dipendente mediante utilizzo dei risparmi derivanti dai piani triennali di razionalizzazione - fasce di merito.
- ✦ pag.07- PARAGRAFO 6 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - fasi.
- ✦ pag.07 - PARAGRAFO 7 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- ✦ pag.08 - PARAGRAFO 8 - I<sup>^</sup> Fase - pesatura degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.
- ✦ pag.08 - PARAGRAFO 9- II<sup>^</sup> Fase - verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.
- ✦ pag.09- PARAGRAFO 10 - Modalità, misurazione e valutazione della performance organizzativa.
- ✦ pag.09 - PARAGRAFO 11 - III<sup>^</sup> Fase - misurazione e valutazione della performance individuale.
- ✦ pag.09 - PARAGRAFO 12 - Valutazione della performance dei Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità organizzativa.
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 13 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 14 - Valutazione dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative.
- ✦ pag.10- PARAGRAFO 15 - Valutazione dipendenti con contratto a tempo determinato.
- ✦ pag.10 - CAPO III - Misurazione e Valutazione della Performance del Direttore.
- ✦ pag.10 - PARAGRAFO 16 - Misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore.
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 17 - Validazione della relazione della performance
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 18 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione
- ✦ pag.11 - CAPO IV - Progressioni economiche orizzontali
- ✦ pag.11 - PARAGRAFO 19 - Progressioni economiche orizzontali - modalità.
- ✦ pag.11 - CAPO V - Procedura di conciliazione.
- ✦ pag.11- PARAGRAFO 20- Validazione dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa - Procedure di conciliazione interna
- ✦ pag.12- PARAGRAFO 21 - Valutazione del personale dipendente - Procedure di conciliazione interna

- ▲ pag.12- PARAGRAFO 22 - Procedura di conciliazione organismo di conciliazione monocratico ex art. 140 C.P.C.

pag.12 - CAPO VI - Norme transitorie e campo di applicazione

- ▲ pag.12- PARAGRAFO 23 - Campo di applicazione
- ▲ pag.12- PARAGRAFO 24- Performance complessiva di ente
- ▲ pag.12- PARAGRAFO 25 - Nota di applicazione generale - Decorrenza

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

*CAPO I - descrizione dell'Ente, obiettivi del sistema.*

### **PARAGRAFO 1 - Obiettivi del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance viene redatto in applicazione dei principi di cui D.Lgs. n.150/2009 con riferimento ai dipendenti del COeSO - SDS Grosseto. Ed in particolare:

- a. alla dirigenza;
- b. ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa;
- c. ai singoli dipendenti;
- d. alle unità funzionali o operative in cui si articola la struttura dell'ente;
- e. al COeSO - SDS Grosseto nel suo complesso (performance di ente).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei Servizi offerti al cittadino, tramite la crescita della professionalità di tutti i dipendenti e della valorizzazione del merito, secondo il principio di pari opportunità e trasparenza.

E' garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti l'applicazione della metodologia e delle varie fasi del presente sistema di misurazione e valutazione della performance e delle performance conseguite, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale del COeSO - SDS Grosseto, nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito" e secondo la disciplina del piano della trasparenza.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance come previsto dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 sostituisce il sistema di valutazione permanente previsto dall'art. 6 c.c.n.l. 31.03.1999 comparto Regioni - Autonomie Locali che costituisce il comparto del contratto applicato ai dipendenti del COeSO - Società della Salute di Grosseto.

*CAPO II - fasi e modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.*

### **PARAGRAFO 2 - Metodologia e fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è inserito nell'ambito più generale del ciclo delle performance e si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori (target);
2. Collegamento degli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse, secondo gli strumenti di programmazione;
3. Monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi in corso d'esercizio degli obiettivi assegnati dei risultati attesi e dei relativi indicatori;
4. Misurazione e valutazione della performance di area, individuale e di ente;
5. Utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valutazione del merito secondo le modalità indicate nel presente sistema;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché agli stakeholders.

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione si basa su tre fattori: la "performance organizzativa" a livello di Unità Funzionale o Unità Operativa, la "performance individuale" che riguarda i dirigenti, i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, ed i dipendenti e la "performance di ente" che riguarda il COeSO - SDS Grosseto, nel suo complesso.

La metodologia della misurazione e valutazione della performance si realizza mediante l'attuazione di quattro successive fasi.

### **PARAGRAFO 3 - Tempistica.**

La tempistica del sistema di misurazione e valutazione della performance si articola logicamente con il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 come segue:

#### **1. Predisposizione obiettivi**

- Gli obiettivi sono proposti formalmente dal Direttore, dai Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o operative, eventualmente sentito il Presidente e/o i membri della Giunta Esecutiva, entro il 28 Febbraio dell'esercizio di competenza sulla scorta dei documenti che costituiscono il bilancio di previsione e gli altri documenti di programmazione dell'ente. Essi contengono l'articolazione nelle fasi/azioni necessarie al loro raggiungimento e la relativa tempistica intermedia e finale di raggiungimento. La Giunta Esecutiva, su proposta del Presidente o di altri membri della giunta può assegnare autonomamente obiettivi con formale deliberazione.
- Gli obiettivi sono negoziati dal Direttore, da un Dirigente o altro funzionario a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa incaricato e da esso coordinati e raccolti in una proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta esecutiva entro il 31 marzo dell'esercizio di competenza.
- Entro il 30 settembre dell'anno di competenza gli obiettivi possono essere motivatamente cancellati, integrati modificati per:
  - volontà espressa della Giunta esecutiva;
  - per intervenute modifiche legislative;
  - per mancanza di risorse per il loro raggiungimento.

I termini temporali sopra indicati, sono da considerarsi meramente ordinatori, essi possono essere modificati, motivatamente, anche per le vie brevi, dal Direttore Generale o Dirigente o altro funzionario incaricato del coordinamento della programmazione dell'ente, di esercizio in esercizio, in ragione delle esigenze operative dell'ente.

#### **2. Valutazione dei risultati**

Il N.d.V. propone la valutazione definitiva della performance organizzativa dell'intero Ente, dei Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D. Lgs. n. 150/2009 di norma entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Il N.d.V. tiene conto nella valutazione della performance di ente, se del caso, degli esiti delle indagini di Customer Satisfaction effettuate nell'esercizio di competenza.

Il Direttore, il Dirigente o altro dirigente incaricato coadiuvato dagli altri dirigenti, responsabili di Unità Funzionale o Operativa redige la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 sullo schema di cui alle linee guida emanate dall'Anac (ex- CIVIT) con deliberazione n. 5/2012 e ss.mm.ii.

La relazione sulla performance dovrà essere trasmessa al N.d.V. che procederà alla validazione in attuazione dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009.

### **PARAGRAFO 4 - Suddivisione annuale dell'indennità di risultato in base alle categorie professionali.**

La determinazione dell'importo dell'indennità di risultato per i Dirigenti ed i funzionari a cui è stata conferita la direzione di unità funzionale o operativa è correlata al risultato finale del procedimento di misurazione e valutazione della performance di unità organizzativa (Unità Funzionali o Operative), della performance individuale nonché della performance di ente e costituisce parametro in base al quale

avviene l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi spettanti annualmente ad ogni dipendente.

Sono sottoposte a valutazione secondo il presente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, tutti i dipendenti dell'ente con esclusione del direttore. Non spetta alcun compenso per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi ai dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita direzione di Unità Funzionale o Operativa ed alle unità di personale che siano stati assenti dal lavoro per più di 180 giorni lavorativi annuali, anche non continuativi. Ai fini del computo dei giorni di assenza sono escluse dal calcolo le assenze per:

- Congedo per maternità, compresa l'interruzione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità;
- Le assenze dovute alla fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare davanti alla magistratura di ogni ordine e grado, e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge n. 53/2000 per i soli dipendenti portatori di handicap grave.
- Permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge n. 104/1992.
- Permessi sindacali.
- Permessi donazione sangue.
- Riposi compensativi.

La determinazione dell'indennità di risultato spettante ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa ai sensi dell'art. 10 comma 3 del ccnl 31.03.1999 comparto Regioni - Autonomie Locali, è quantificata nella misura dal 10% al 25% dell'importo relativo alla indennità di posizione.

L'indennità di risultato spettante ad ogni dirigente ed è calcolata in ragione della performance complessiva annuale conseguita da ciascun dirigente in riferimento alle risorse assegnate complessivamente per l'indennità di risultato della dirigenza nell'importo massimo del 25% della indennità di posizione.

#### **PARAGRAFO 5 - Premialità ed incentivi al personale dipendente mediante utilizzo dei risparmi derivanti dai piani triennali di razionalizzazione - fasce di merito.**

Nel caso in cui l'ente decida di avvalersi dello strumento dei piani triennali di razionalizzazione al fine dell'erogazione di eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate nella adozione specifica di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e di digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e del ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, nella misura massima del 50% ai sensi dell'articolo 16 commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011 convertito in legge n. 111/2011, i dipendenti ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del D. Lgs. n. 114/2011 sono suddivisi in quattro fasce di merito sulla base del coefficiente di misurazione e valutazione della performance complessiva annuale attribuita con l'assegnazione per ogni fascia di una percentuale delle risorse disponibili nel modo seguente:

##### **I^ Fascia**

Nella prima fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita il 25% dei dipendenti.

Ai dipendenti collocati nella prima fascia di merito è assegnato il 40% delle risorse disponibili.

##### **II^ Fascia**

Nella seconda fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita il successivo 25% dei dipendenti.

Ai dipendenti della seconda fascia di merito è assegnato il 30% delle risorse rese disponibili.

### **III^ Fascia**

Nella terza fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita l'ulteriore 25% dei dipendenti. Ai dipendenti della terza fascia di merito è assegnato il 20% delle risorse rese disponibili.

### **IV^ Fascia**

Nella quarta fascia di merito è inserito in graduatoria il personale secondo la categoria professionale posseduta e secondo la performance complessiva conseguita l'ultimo 25% dei dipendenti. Ai dipendenti della quarta fascia di merito è assegnato il 10% delle risorse rese disponibili.

L'assegnazione alle fasce di merito avviene partendo dalla I^ fascia a scendere verso la IV^ fascia, l'applicazione delle percentuali previste è arrotondata mediante arrotondamento aritmetico.

### **PARAGRAFO 6 - Modalità di misurazione e valutazione della performance - Fasi.**

La misurazione e valutazione della performance è articolata in quattro fasi. La I^ e la II^ fase sono riferite alla misurazione e valutazione della performance di "unità organizzativa", ossia a livello di Unità Funzionale o Operativa, la III^ è riferita alla misurazione e valutazione della performance "individuale", la IV^ è costituita dalla determinazione della performance di ente. Le fasi sono costituite dalle seguenti attività:

- α. I^ Fase - Pesatura degli obiettivi assegnati alle unità organizzative (Unità Funzionali o Operative).
- β. II^ Fase - Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva, secondo gli indicatori (target) predeterminati.
- γ. III^ Fase - E' riferita alla misurazione e valutazione della performance individuale per ogni dipendente dell'ente per categoria professionale di appartenenza che avviene mediante compilazione di una scheda di valutazione individuale diversa da ogni categoria professionale redatta annualmente dal dirigente o dal funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa a cui è assegnato il dipendente. La scheda di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, è redatta dal N.d.V. sentito, anche per le vie brevi, il Direttore.
- δ. IV^ Fase - E' riferita alla performance complessiva di ente ed è costituita dall'algoritmo complesso, calcolato in base alla percentuale complessiva di pesatura e/o raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva ai sensi del paragrafo 28.

### **PARAGRAFO 7 - Peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.**

Nella determinazione della performance, i pesi delle varie fasi è diverso a seconda delle categorie professionali. Per i dipendenti inquadrati nella categoria "D" sono elevati i valori riferiti al peso la I^ e la II^ Fase ossia la pesatura ed il raggiungimento degli obiettivi (misurazione e valutazione della performance di unità funzionale o operativa) e basso il peso della scheda di valutazione e misurazione della performance individuale. Tale rapporto è inversamente proporzionale scendendo verso il basso nelle categorie professionali.

La performance di ente ha un peso del 10% in ciascuna categoria professionale compresi la dirigenza ed i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.

In applicazione dei principi suesposti, la suddivisione dei pesi delle fasi, nelle diverse categorie professionali è la seguente:

#### **DIRIGENZA**

Fasi I^ e II^	misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi .....	50%
Fase III^	misurazione e valutazione della performance individuale .....	40%
Fase IV^	misurazione di performance di ente.....	10%

- CATEGORIA PROFESSIONALE "D" A CUI È STATA CONFERITA P.O. A CUI È STATA CONFERITA DIREZIONE DI UNITÀ FUNZIONALE O OPERATIVA  
 Fasi I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi..... 40%  
 Fase III<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance individuale .....50%  
 Fase IV<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance di ente .....10%
  
- CATEGORIA PROFESSIONALE "D"  
 Fasi I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi .....30%  
 Fase III<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance individuale .....60%  
 Fase IV<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance di ente .....10%
  
- CATEGORIA PROFESSIONALE "C"  
 Fasi I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi .....20%  
 Fase III<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance individuale.....70%  
 Fase IV<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance di ente.....10%
  
- CATEGORIA PROFESSIONALE "B"  
 Fasi I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi .....10%  
 Fase III<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance individuale .....80%  
 Fase IV<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance di ente .....10%
  
- CATEGORIA PROFESSIONALE "A"  
 Fasi I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance organizzativa pesatura e raggiungimento degli obiettivi..... 0%  
 Fase III<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance individuale.....90%  
 Fase IV<sup>^</sup> misurazione e valutazione della performance di ente.....10%

**PARAGRAFO 8 - I<sup>^</sup> Fase - pesatura degli obiettivi.**

La pesatura degli obiettivi assegnati alle Unità Funzionali o Operative dalla Giunta Esecutiva, è effettuata dal N.d.V. e consiste nell'esame del grado di complessità e difficoltà degli obiettivi stessi. Essa è effettuata, a livello di unità funzionale o operativa.

IL N.d.V. esamina dettagliatamente gli obiettivi assegnati alle singole unità funzionali o operative, con esclusione degli obiettivi che sono retribuiti con voci stipendiali specifiche, ed effettua la pesatura in base ai seguenti criteri:

- Complessità del procedimento amministrativo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Grado di utilità trasversale all'intera struttura degli obiettivi;
- Difficoltà gestionale ed operativa per il raggiungimento degli obiettivi;
- Grado di innovazione legata al raggiungimento degli obiettivi;
- Qualificazione di obiettivo strategico effettuato formalmente dalla Giunta Esecutiva per elevata rilevanza esterna rispetto ai bisogni della collettività (Paragrafo 4.1 deliberazione Anac (ex CIVIT) n. 89/2010).

La pesatura degli obiettivi effettuata dal N.d.V. è espressa a livello di unità funzionale o operativa, mediante l'assegnazione di un coefficiente con un valore minimo di 0,50 ed un massimo di 1,00. Delle attività di pesatura degli obiettivi è redatto, a cura del N.d.V., apposito report che viene trasmesso al Direttore, ai dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.

**PARAGRAFO 9 - II^ Fase - Verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva.**

Al termine dell'esercizio economico entro il mese di febbraio il N.d.V. verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità funzionale o operativa nell'esercizio precedente. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal N.d.V. in contraddittorio con i dirigenti o con i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa attenendosi strettamente agli indicatori di risultato preventivamente determinati ed ai target. Il N.d.V., mediante report, obiettivo per obiettivo stabilisce, se i medesimi sono stati raggiunti ed in quale misura percentuale. Il report di verifica del raggiungimento degli obiettivi, viene trasmesso al Direttore, ai Dirigenti ed ai funzionari a cui è stata conferita la direzione di unità funzionali o operative,

**PARAGRAFO 10 - Modalità, misurazione e valutazione della performance organizzativa.**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa avviene moltiplicando il coefficiente di pesatura degli obiettivi assegnati dal N.d.V. a livello di unità funzionale o operativa (da 0,5 a 1,00) con la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati all'unità .

Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale complessiva la performance organizzativa è completata nel modo seguente:

- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 91% a 100%, assegnazione parametro..... 100;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 81% a 90%, assegnazione parametro..... 90;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 71% ad 80%, assegnazione parametro..... 80;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 61% a 70%, assegnazione parametro..... 70;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 51% a 60%, assegnazione parametro..... 60;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 41% a 50%, assegnazione parametro..... 50;
- Pesatura e raggiungimento obiettivi da 31% a 40%, assegnazione parametro..... 40.

Nel computo della misurazione e valutazione della performance complessiva di ogni dipendente, la performance organizzativa è computata nella percentuale prevista dal paragrafo 7.

**PARAGRAFO 11 - III^ Fase - Misurazione e Valutazione della Performance Individuale.**

Alla III^ fase "misurazione e valutazione della performance individuale" come già annotato nel Paragrafo 7 "peso delle fasi nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" è assegnato, nella misurazione e valutazione della performance definitiva una percentuale, a seconda delle categoria professionali nel modo seguente:

- Dirigenti..... 40%
- categoria professionale "D" a cui è stata conferita direzione di unità..... 50%
- categoria professionale "D" ..... 60%
- categoria professionale "C" ..... 70%
- categoria professionale "B" ..... 80%
- categoria professionale "A" ..... 90%

La III^ fase della misurazione e valutazione della performance è costituita dalla compilazione, da parte del Dirigente e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa per ciascuna unità di personale assegnata, di una scheda di misurazione e valutazione della prestazione individuale annuale (come da modelli allegati sub C, D, E ed F).

Gli obiettivi e i risultati attesi, che vengono assegnati individualmente, sono illustrati, all'inizio della procedura, ai dipendenti da parte del direttore/dirigenti/funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa. Durante il corso dell'anno, comunque non più tardi del 30 settembre di ciascun anno, viene fatta una verifica sui risultati e almeno per i dipendenti che si discosteranno da una valutazione positiva verrà effettuato un colloquio, in modo da orientarli verso l'obiettivo.

Le schede di misurazione e valutazione della performance individuale sono consegnate personalmente e direttamente dai dirigenti e dai funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o operative, al dipendente valutato. La consegna della scheda avviene mediante un colloquio diretto con ciascun dipendente, nel quale vengono illustrate le motivazioni della valutazione individuale assegnata. I dirigenti ed i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionali o operative, annotano la data di consegna, al soggetto valutato, sulla copia della scheda.

**PARAGRAFO 12 - Valutazione della performance dei Dirigenti e funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa.**

La proposta di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa è effettuata dal N.d.V., (III<sup>a</sup> fase "misurazione e valutazione della performance individuale) ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. e) D. Lgs. n. 150/2009).

La compilazione delle schede di misurazione e valutazione della performance individuali dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, viene svolta dal N.d.V.. (allegato sub A e B), dopo aver sentito anche per le vie brevi il Direttore.

**PARAGRAFO 13 - Computo coefficiente misurazione e valutazione della performance complessiva annuale.**

Il computo del coefficiente di misurazione e valutazione della performance complessiva annuale espresso in centesimi, è costituito dalla sommatoria dei coefficienti riportati rispettivamente nella I<sup>a</sup> e II<sup>a</sup> fase (misurazione e valutazione della performance organizzativa), dal coefficiente riportato nella III<sup>a</sup> fase "misurazione e valutazione della performance individuale" e dall'algoritmo inerente la performance complessiva di ente di cui al paragrafo 28 che costituisce la IV<sup>a</sup> fase del sistema di misurazione e valutazione della performance. Essa complessivamente costituisce coefficiente matematico a cui corrisponde la misura dell'erogazione annuale della indennità di risultato ai dirigenti Responsabili di area e agli altri dipendenti del comparto.

In considerazione che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale risulta calcolato come quota parte di un unico importo, la suddivisione tra i singoli dipendenti in ragione della performance annuale ottenuta non da resti. La performance complessiva annuale conseguita da ogni singolo dirigente, determina l'importo della indennità di risultato con un massimo del 25% rispetto alla indennità di posizione assegnata. Per i funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, il valore della performance complessiva annuale viene rapportata, al fine della erogazione della indennità di risultato, ai sensi dell'art. 10 comma 3 del ccnl 31.03.1999 e ss.mm.ii., all'intervallo compreso tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione.

**PARAGRAFO 14 - Valutazione dei dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative.**

I dipendenti assegnati per quota parte a più unità funzionali o operative sono valutati con riferimento alla unità organizzativa ossia alla unità funzionale o operativa dove hanno prestato servizio nell'anno nella percentuale più alta.

In caso di percentuali uguali, l'unità organizzativa di appartenenza è individuata nell'unità in cui il dipendente è assegnato da più tempo.

Nel caso in cui il dipendente durante l'anno sia stato trasferito da una unità ad un'altra, l'unità di appartenenza viene individuata nella unità presso la quale presta servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza sentito, se del caso, per la compilazione della scheda di valutazione individuale (III<sup>a</sup> fase), il dirigente e/o funzionario a cui è stata conferita la direzione della unità di provenienza.

**PARAGRAFO 15 - Valutazione dipendenti con contratto a tempo determinato.**

La valutazione dei dipendenti a tempo determinato avviene qualora il servizio sia stato prestato per almeno sei (6) mesi consecutivi.

CAPO III - Misurazione e Valutazione della Performance del Direttore.

**PARAGRAFO 16 - Misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore.**

La misurazione e valutazione della performance annuale del Direttore, ai fini della erogazione dell'indennità di risultato, è effettuata con le modalità previste dall'art. 3 comma 4 del contratto di lavoro del direttore e pertanto non è oggetto della disciplina del presente sistema di misurazione e valutazione della performance.

**PARAGRAFO 17 - Validazione della relazione sulla performance.**

La relazione sulla performance redatta ai sensi del paragrafo 3 capoverso 1, dal direttore o altro Dirigente o funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa incaricato, coadiuvato dagli altri Dirigenti e funzionari, è trasmessa al N.d.V. per la validazione ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 al N.d.V..

**PARAGRAFO 18 - Monitoraggio complessivo del sistema di valutazione.**

Il N.d.V. ai sensi dell'art.14 comma 4 lett. a) e b), del D.Lgs. n. 150/2009 entro il mese di settembre di ciascun anno redige, sulla scorta dei risultati raggiunti nella valutazione dell'anno precedente, una relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione evidenziando le criticità e proponendo eventuali modifiche ed integrazioni.

CAPO IV - Progressioni economiche orizzontali.

**PARAGRAFO 19 - Progressioni economiche orizzontali - modalità.**

I requisiti per la partecipazione alle progressioni orizzontali previsti dall'art. 17 comma 2 lett. b del c.c.n.l. 01/04/1999 e dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 sono stabilite dall'Amministrazione dell'ente e comunicate alle Organizzazioni Sindacali e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria secondo i cc.cc.nn.ll. vigenti.

Le progressioni orizzontali sono effettuate mediante apposito bando predisposto dal Direttore o altro Dirigente o funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o Operativa, per una quota parte predeterminata del personale dell'Ente.

La progressione orizzontale viene conseguita, secondo i posti determinati dalle risorse finanziarie disponibili, mediante una graduatoria redatta per ogni categoria professionale posseduta dai dipendenti dell'Ente il cui punteggio individuale è costituito dalla sommatoria relativa ai punteggi conseguiti dal dipendente nella II° fase della valutazione degli ultimi tre anni.

Non è ammesso a partecipare al procedimento per il conseguimento della progressione economica orizzontale il dipendente che nel triennio antecedente non consegue la media di 40 centesimi del coefficiente della misurazione e valutazione della performance individuale (III° fase)

Parimenti sono esclusi dalla progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio precedente siano stati interessati da sanzione disciplinare più grave della censura.

I dipendenti in distacco sindacale, ai sensi degli artt. 39 del C.C.N.L. 22/01/2004 e 47 del C.C.N.L. 14/09/2000, ai fini del conseguimento delle progressioni economiche orizzontali, sono collocati in graduatoria in ordine di anzianità di servizio in ruolo nell'Ente alla metà della graduatoria stessa della categoria professionale di appartenenza.

CAPO V - Procedure di conciliazione.

**PARAGRAFO 20 - Valutazione dei dirigenti e dei funzionari a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa - Procedure di conciliazione interna.**

Entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione (III<sup>^</sup> fase), il Dirigente o il funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, può inviare al Direttore motivate osservazioni, al fine attivare una revisione della stessa in senso favorevole. Il dipendente può chiedere al N.d.V l'audizione.

Il Direttore, se ritiene fondata la richiesta, la trasmette entro i successivi 7 giorni al N.d.V., il quale provvede entro gli ulteriori 7 giorni, ad invitare il Dirigente o il Funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, ad un colloquio al fine di un esame delle osservazioni per un eventuale componimento delle divergenze.

Al colloquio con il N.d.V. il dipendente può farsi assistere da un rappresentate sindacale o da un legale di fiducia. Del colloquio è redatto resoconto a cura del N.d.V il quale provvede per la modifica o la conferma della valutazione individuale.

#### **PARAGRAFO 21 - Valutazione del personale dipendente - Procedure di conciliazione interna.**

Entro 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione (III<sup>^</sup> fase), il dipendente può inviare al N.d.V. motivate osservazioni, anche chiedendo di essere sentito direttamente, al fine di attivare una revisione della stessa in senso favorevole.

Il N.d.V. se richiesto, provvede entro gli ulteriori 7 giorni ad invitare il dipendente ad un colloquio al fine di un esame delle osservazioni per un eventuale componimento delle divergenze. Al colloquio il dipendente può farsi assistere da un rappresentate sindacale o un legale di fiducia. Del colloquio e dai suoi esiti è redatto resoconto a cura del N.d.V. il quale decide sulla valutazione definitiva del dipendente entro ulteriori 7 giorni, udito il valutatore, con la conferma o la modifica della misurazione e valutazione della performance individuale

#### **PARAGRAFO 22 - Procedura di conciliazione organismo di conciliazione monocratico ex art.140 C.P.C.**

Il Dirigente, il funzionario a cui è stata conferita direzione di unità funzionale o operativa, o il dipendente che abbia esperito procedure di conciliazione interne può ulteriormente adire, come previsto dalle deliberazione CIVIT n. 124/2010, se individuato dall'amministrazione dell'ente, ad un organismo di conciliazione nominato per un periodo non inferiore ad un anno dall'amministrazione.

L'organo di conciliazione monocratico deve essere esterno alla struttura comunale nonché terzo ed imparziale. Nel caso di mancata individuazione dell'organo di conciliazione monocratico da parte dell'Amministrazione Comunale il dipendente può ricorrere con le modalità e le procedure dell'art. 410 c.p.c.

CAPO VI - Norme transitorie e campo di applicazione.

#### **PARAGRAFO 23 - Campo di applicazione.**

La presente disciplina si applica a tutto il personale dipendente impiegato nel COeSO - SDS Grosseto, con esclusione del Direttore.

Il coefficiente di pesatura degli obiettivi a regime dei valori indicati dal paragrafo 8 comma 3, entra in vigore gradualmente secondo le seguenti scadenze:

- Primo anno di applicazione            minimo 0,8      massimo 1,00;
- Secondo anno di applicazione        minimo 0,7      massimo 1,00;
- Terzo anno di applicazione            minimo 0,5      massimo 1,00 (a regime).

#### **PARAGRAFO 24 - Performance complessiva di ente.**

La performance complessiva annuale dell'ente è costituita da due algoritmi nel modo seguente:

- algoritmo semplice: è calcolata in base alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva ai sensi del par. 4 c. 1 capoverso 1 punto C.;
- algoritmo complesso: è calcolata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Esecutiva in relazione alla pesatura effettuata dal N.d.V. secondo quanto previsto dalla I<sup>^</sup> fase delle modalità di misurazione e valutazione della performance previste dal paragrafo 6.

**PARAGRAFO 25 - Nota di applicazione generale - Decorrenza.**

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance entra in vigore e si applica nell'anno della sua approvazione.

Conseguentemente sono abrogate, dichiarate decadute o comunque disapplicate tutte le norme di origine regolamentare e/o contenute in cc.cc.dd.ii. di precedenti annualità, già facenti parte della normativa interna del COeSO - SDS Grosseto.