



COMUNE DI CONCAMARISE

PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2019-2020

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2018 il giorno 4 del mese di dicembre alle ore 13.30.

Presso il Municipio di Concamarise ha avuto luogo l'incontro tra:

- | | | |
|--|--|-------------------------------------|
| - delegazione Trattante di Parte Pubblica:
Amm.Contabile | Sig. Mantovani Maurizio | Resp.Area |
| - delegazione trattante di parte sindacale:
Federazioni Sindacali Territoriali: | Sig. Antonio Sghinolfi
Sig. Zanchi Alessandro | R.S.U. Aziendale
CISL-FPS Verona |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2018 – 2020.

per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Sig. Mantovani Maurizio – Resp.Area Amm.Contabile

per la delegazione trattante di parte sindacale R.S.U.:

Sig. Antonio Sghinolfi – Dipendente Comune di Concamarise

Per le Federazioni Sindacali Territoriali.

Sig. Zanchi Alessandro – CISL-FPS Verona

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

**Art. 1
Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**Art. 2
Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Concamarise e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è **triennale** salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

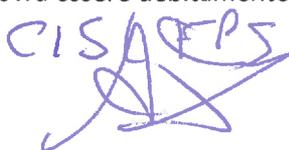
Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

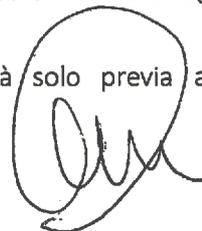
Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

**Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 792,14.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Marzo di ogni anno il budget orario dei vari *Settori*.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.







**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. *In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000. (da verificare qualora già approvato un regolamento di disciplina)*
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4

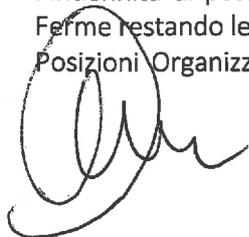
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31/12/2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. dal 01/01/2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva



CISLEPS




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 6
Criteri generali per la determinazione della
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

**Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

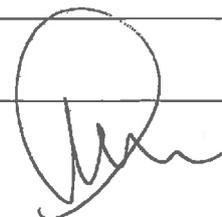
1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

**Art. 8
Riduzione del fondo delle risorse decentrate**

1. Si da atto che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), c), f) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad Euro 27.831,01

**Art. 9
Indennità condizioni di lavoro.**

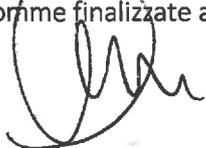




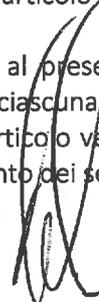


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70-bis, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018,
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri (*saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata*) : Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 3,00.
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 99,99 euro (nessuna indennità)
 - b) oltre 100,00 (indennità giornaliera € 1,00)
7. Il disagio è determinato da:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d) E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area.
 - e) L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
 - f) E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 5,00.
8. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
9. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
11. In caso di compresenza di più fattispecie di indennità di cui al presente articolo al personale sarà corrisposta il compenso giornaliero determinato dalla somma di ciascuna indennità.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



C. LAICERS



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

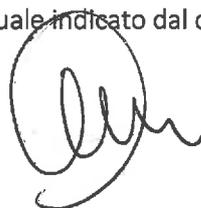
- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

CISLEPS



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concarnarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

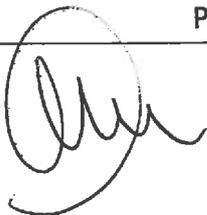
Art. 11

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies
comma 2**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è definito nella misura di € 300,00:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.



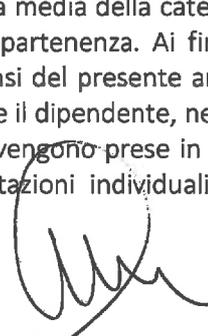
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017
2. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	40%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'anzianità anagrafica del dipendente.
- c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesta l'anzianità di servizio di 36 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
8. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, è considerato ai fini della progressione orizzontale. La valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale per la progressione orizzontale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del presente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali. I costi relativi alle

CISLERS




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

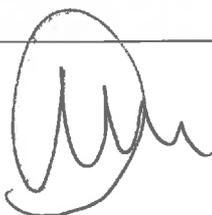
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

Art. 14

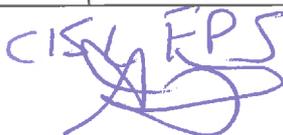
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, per il 2018 è stabilito nell'importo di € 1.418,47.
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati per il 2018 i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
1. Opere di manutenzione straordinaria delle inferiate di protezione presenti sulle aperture finestrate del municipio e realizzazione di corone ornamentali di alloro per le festività nazionali della repubblica e altre ricorrenze istituzionali.	Tecnico	50 %
2. Censimento segnaletica verticale presente sulle arterie stradali del paese	Tecnico	50 %



CISL
FPS



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Art. 15

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 16

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

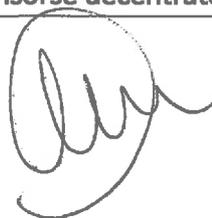
p.i. = punteggio individuale

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 17

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

CISL FAS



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate	percentuale
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 2.203,47	27,45%
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.203,48	27,46%
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€	
Indennità di turno	€	
Indennità di reperibilità.	€	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 1.100,00	13,71%
Indennità per specifiche responsabilità	€ 1.100,00	13,71%
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€	
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€	
Progetti specifici finanziati	€ 1.418,47	17,67%
TOTALE	€ 8.817,56	100 %

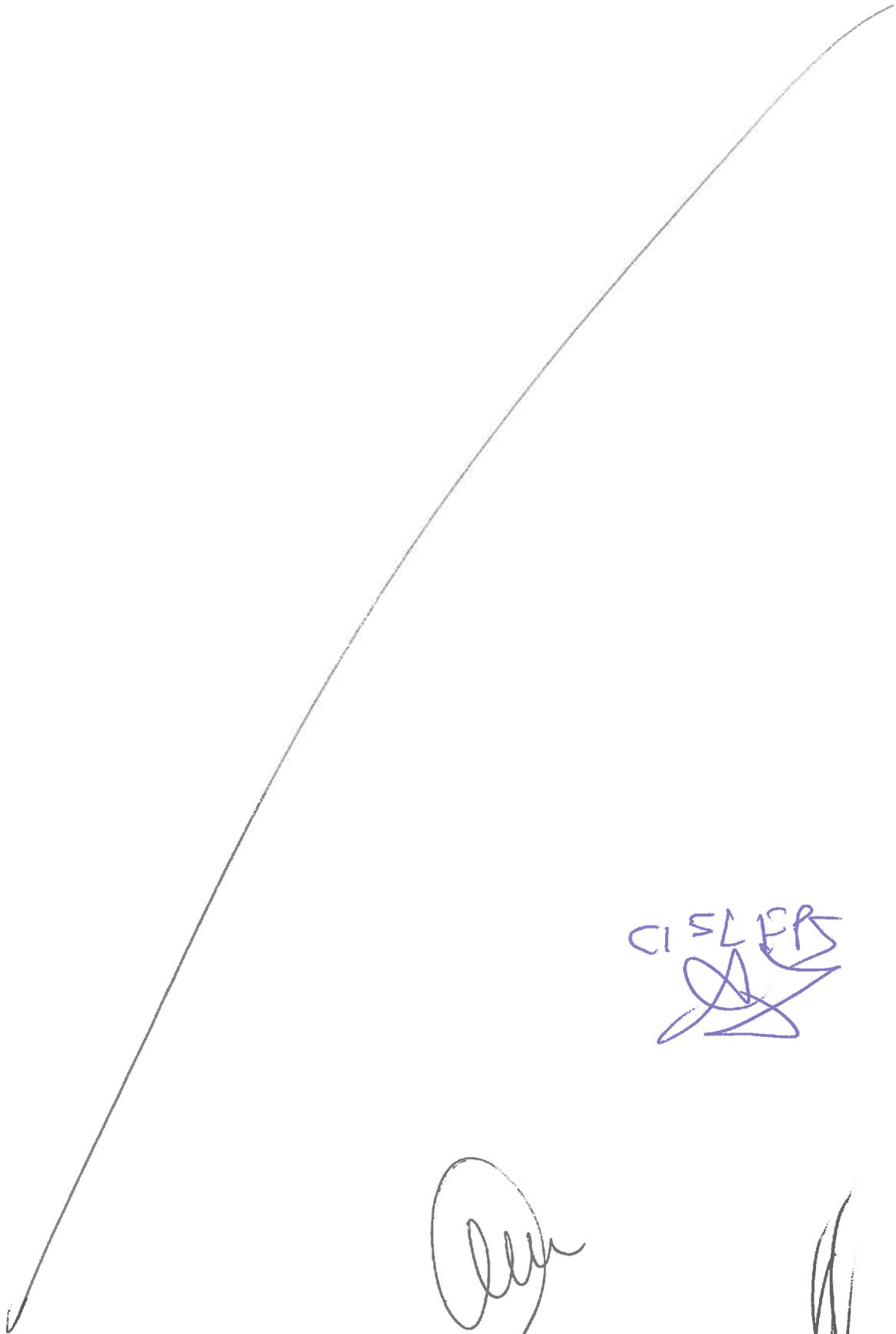
**Art. 18
Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. I progetti specifici quantificati economicamente come sopra, nonchè, in fase di espletamento, rimangono acquisiti al presente CCDI, essendo lo stesso redatto a fine anno, come previsto dal CCNL 21/05/2018, in quanto, tale normativa entra in vigore a far data dal primo decentrato CCDI utile;

CISL FAS





CISLER






**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

**Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio**

**FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO FUNZIONI
LOCALI ANNO 2018
ALIMENTAZIONE - art. 67 CCNL 2016/2018**

RISORSE STABILI

comma 1		IMPORTO
<p>1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.</p>	<p>IMPORTO DEL 2017 CERTIFICATO DALL'ORGANO DI REVISIONE, COMPRESIVO DELLE P.O. ISTITUITE</p>	€ 12.350,74
	<p>DECURTAZIONE CONSOLIDATA</p>	
	<p>0,20 ALTE PROF.</p>	€ 278,57
	<p>TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI</p>	€ 12.629,31
<p>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</p>	<p>RISORSE PER LE P.O. DESTINATE NEL 2017 ANCHE SE NON SPESE</p>	
	<p>TOTALE FONDO PARTE STABILE</p>	€ 12.629,31
Comma 2		
<p>2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:</p>		
<p>a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019. (dichiaraz. Congiunta n. 5 e delibera Corte Conti Sez. Autonomie n. 19/2018)</p>	<p>Finanziate dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto 2016</p>	€ 0,00
<p>b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data; (dichiaraz. Congiunta n. 5 e delibera Corte Conti Sez. Autonomie n. 19/2018)</p>	<p>Finanziate dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto 2016</p>	€ 253,13
<p>c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.</p>	<p>Non è maggior spesa</p>	€ 981,53
	<p>TOTALE RISORSE STABILI</p>	€ 12.629,31
	<p>TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO</p>	€ 1.234,66
	<p>TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO</p>	€ 13.863,97

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

RISORSE VARIABILI		
Comma 3		
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:		
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001; (SPONSORIZZAZIONE)		
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; (PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE)		
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (incentivi codice appalti, compensi avvocatura, ecc.); (OLTRE FONDO Corte Conti sez. Autonomie 6/2018 e dich. Cong. n. 9)		
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni, l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;		
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;		€ 0,00
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; (COMPENSI PER MESSI NOTIFICATORI)		€ 0,00
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;		€ 0,00
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4; (EX ART. 15, CO. 2 CCNL 1.4.1999)		€ 911,07
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b); (EX ART. 15, CO. 5 CCNL 1.4.1999)		€ 1.418,47
TOTALE RISORSE VARIABILI EXTRA TETTO		€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI PREVISTE DA VARIE DISPOSIZIONI DI LEGGE EXTRA TETTO		€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 2.329,54
TOTALE RISORSE VARIABILI NEL TETTO		€ 2.329,54
TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTE A LIMITE 2016 (Totale parte stabile Euro 12.629,31 + Totale risorse variabili Euro 3.311,07)		€ 15.940,38
COSTITUZIONE DEFINITIVA		€ 16.193,51
Comma 4 (NOTE)		
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.		
Comma 5 (NOTE)		
5. Gli enti possono destinare apposite risorse:		
a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;		

CISL FRS

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

VALUTAZIONE PERFORMANCE COLLETTIVA						
OBIETTIVI		VALUTAZIONE				FUNTEGGIO a riportare
<i>Numero</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Non Raggiunto</i>	<i>Raggiunto parzialmente</i>	<i>Raggiunto quasi completamente</i>	<i>Raggiunto in pieno</i>	
		Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	
<i>Obiettivo 1</i>						
<i>Obiettivo 2</i>						
<i>Obiettivo 3</i>						
<i>Obiettivo 4</i>						
TOTALE AREA RISULTATI (1)						
MEDIA AREA RISULTATI (2)						
MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (3)						
VALUTAZIONE FINALE AREA OBIETTIVI (4) <i>(arrotondata)</i>						

- (1) Somma dei punteggi a riportare
- (2) Totale area risultati / numero obiettivi
- (3) Media ponderata area risultati : moltiplicato 70% posizioni organizzative - 30% altri dipendenti
- (4) Arrotondamento < *49 arrotondato per difetto ; > *49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	

Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data

CISL FPS


Il valutato



Il valutatore



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
AREA DI VALUTAZIONE		FREQUENZA RISCOSTRATA				PUNTEGGIO a riportare
		<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	
Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo					
Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa					
Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa					
Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali					
Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato					
TOTALE AREA COMPETENZE						
MEDIA AREA COMPETENZE (1)						
MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA(2)						
VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (arrotondato) (3)						

- (1) Media = somma punteggi / 5
 (2) Media ponderata: il punteggio medio viene moltiplicato per il coefficiente 50% posizioni organizzative; 30 % per altri dipendenti.
 (3) Media ponderata: < *49 arrotondato per difetto ; > *49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	

Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

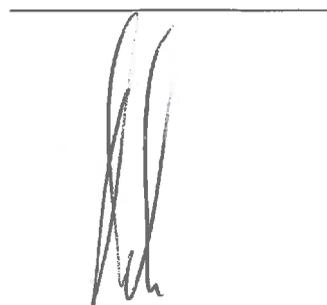
Data

Il Valutato



CISL FPS


Il valutatore



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Valutazione globale anno

VALUTAZIONE GLOBALE PRESTAZIONI (1)								
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE			<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO	
	Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo						
	Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa						
	Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa						
	Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali						
	Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato						
	TOTALE AREA COMPETENZE							!Segnalibro non definito, SOMMA
	MEDIA AREA COMPETENZE							
	MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA							
	VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (a) (arrotondata)							
VALUTAZIONE PERFORMANCE COLLETTIVA	Obiettivo	Descrizione	<i>Non Raggiunto</i> (Punti 1)	<i>Raggiunto parzialmente</i> (Punti 2)	<i>Raggiunto quasi completamente</i> (Punti 3)	<i>Raggiunto in pieno</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO	
	TOTALE AREA RISULTATI							
	MEDIA AREA RISULTATI							
	MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (b)							
VALUTAZIONE FINALE PRESTAZIONI (a + b) : 2								

Valutazione anni precedenti		
	200*	200*
		200*

Data

CISLEPS

Il responsabile dell'ufficio personale

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Progetto n. 1

Ufficio TECNICO – REALIZZAZIONE OPERE DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLE INFERIATE DI PROTEZIONE PRESENTI SULLE APERTURE FINESTRATE DEL MUNICIPIO E REALIZZAZIONE DI CORONE ORNAMENTALI DI ALLORO PER LE FESTIVITA' NAZIONALI DELLA REPUBBLICA E ALTRE RICORRENZE ISTITUZIONALI - Anno 2018

Contenuti:

Il progetto si snoda, in considerazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, nelle seguenti attività/fasi di lavoro:

- Pulizia, tinteggiatura/verniciatura a pennello di alcune inferiate di protezione presenti sulle aperture finestrate presenti sulle facciate della sede municipale;
- Realizzazione di corone ornamentali di alloro in occasione delle festività nazionali della Repubblica e di altre ricorrenze istituzionali annuali.

Il progetto-obiettivo assegnato al dipendente Sganzerla Gianni, si qualifica dunque come un progetto di mantenimento dei livelli di erogazione dei servizi e di ammodernamento del patrimonio comunale e di decoro istituzionale.

Effetti positivi diretti del progetto: il risparmio di spese per il non affidamento a terzi degli interventi.

Tempistica

Si prevede lo sviluppo del progetto entro il 31/12/2018.

Finalità

Erogazione di servizi ed ammodernamento del patrimonio dell'Ente.

Valutazione preventiva e punteggio assegnato

La quantificazione economica preventiva del progetto è pari ad euro 709,23.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Rif. Scheda allegata

Criteri per l'erogazione del compenso – Indicatori di risultato quali-quantitativo

I criteri individuati per l'erogazione del compenso, tutti oggetto di valutazione, sono i criteri indicati in premessa ed altresì individuati dall'art. 17, lettere a) ed e) ed art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999, art. 37 del C.c.n.l. 22/01/2004 e precisamente:

livello di conseguimento dell'obiettivo assegnato - efficienza (risorse impegnate / risultati prodotti) ed economicità (risorse stanziare / risorse spese).

- (rif. Relaz Prev. e Progr. 2018/2020 - Programma AREA 2^ "TECNICA")

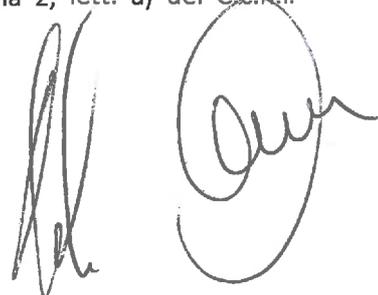
Fonti di finanziamento

Risorse variabili (art. 31, comma 3, del C.c.n.l. del 22/01/2004 ed art. 17, comma 2, lett. a) del C.c.n.l. 1/04/1999)

Per conoscenza ed accettazione:

Sganzerla Gianni _____

CISL FRS

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Progetto n. 2 – Obiettivo 14 Area Tecnica

CENSIMENTO SEGNALETICA VERTICALE PRESENTE SULLE ARTERIE STRADALI DEL PAESE.

Contenuti

Il progetto si snoda, in considerazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, nelle seguenti attività/fasi di lavoro:

- reperimento cartografia del territorio comunale in formato *.DWG (Autocad) / Ortofoto, con individuazione delle arterie stradali che attraversano il paese;
- rilevazione segnaletica verticale esistente con rappresentazione fotografica;
- quantificazione su foglio di Excell/Word della segnaletica verticale rilevata;

Il progetto-obiettivo assegnato al dipendente Sghinolfi Antonio, si qualifica dunque come un progetto di sviluppo/miglioramento e monitoraggio sull'attuale situazione in tema di sicurezza alla viabilità.

Tempistica

Si prevede lo sviluppo del progetto in un'unica fase da concludersi entro il 31/12/2018.

Finalità

Il progetto nasce dall'esigenza di rilevare e quantificare la segnaletica stradale distinta per via al fine di effettuare un censimento della segnaletica verticale presente rilevando di conseguenza i punti di carenza o inadeguatezza della stessa al fine di valutare nel suo contesto, anche previsioni di spesa per l'adeguamento normativo al codice della strada finalizzate a garantire la sicurezza al transito lungo le arterie stradali che attraversano il territorio comunale. Tale rilevazione, consentirà di ottimizzare il lavoro svolto dal personale dell'U.T.C. nella definizione delle quantità e contestuale preventivazione di spesa di bilancio da imputare periodicamente ai fini della predisposizione delle procedure di affidamento.

Valutazione preventiva e punteggio assegnato

La quantificazione economica preventiva del progetto è pari ad euro 709,23.

Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Rif. Scheda allegata

Criteri per l'erogazione del compenso – Indicatori di risultato quali-quantitativo

I criteri individuati per l'erogazione del compenso, tutti oggetto di valutazione, sono i criteri indicati in premessa ed altresì individuati dall'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 ex ART. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999 e dal contratto collettivo decentrato integrativo 2018:

- livello di conseguimento dell'obiettivo assegnato:

sviluppo e miglioramento dell'archivio cimiteriale e del correlato potere di gestione dei contratti di concessione.

- livello di conseguimento dell'obiettivo assegnato (piano risorse obiettivi. 2018 – Relazione sulle Performance - Rendiconto 2018)

Fonti di finanziamento

Risorse variabili (art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 ex ART. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999)

Per conoscenza ed accettazione:

Antonio Sghinolfi: _____

CISLEPS
18

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI
DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Periodo di
riferimento
Anno 20..

Dipendente (nome e cognome):

Categoria:

Area:

Ufficio/Struttura di appartenenza:

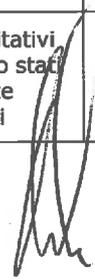
Responsabile della valutazione:

Eventuale referente intermedio:

Individuazione Attività, Obiettivi, Risultati attesi		
Progetto	Descrizione del Progetto in cui è coinvolto il collaboratore	
	Obiettivi del Progetto in cui è coinvolto il collaboratore	
Obiettivo Individuale	Obiettivo individuale da raggiungere all'interno del Progetto	

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali nell'ambito del progetto				
Campo di Valutazione	Valutazione			
Raggiungimento dell'obiettivo: indicatori temporali	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo non sono state rispettate	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo sono state rispettate nella quasi totalità	Le scadenze per il raggiungimento dell'obiettivo sono state pienamente rispettate	L'obiettivo è stato raggiunto in anticipo sui tempi prefissati
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raggiungimento dell'obiettivo: indicatori quantitativi	I risultati quantitativi individuati sono stati raggiunti solo in minima parte	I risultati quantitativi individuati sono stati parzialmente raggiunti	I risultati quantitativi individuati sono stati pienamente raggiunti	I risultati quantitativi individuati sono stati pienamente raggiunti e l'obiettivo è stato ampliato
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raggiungimento dell'obiettivo: indicatori qualitativi	I risultati qualitativi individuati sono stati soddisfatti solo in minima parte	I risultati qualitativi individuati sono stati parzialmente soddisfatti	I risultati qualitativi individuati sono stati pienamente soddisfatti	I risultati qualitativi individuati sono stati pienamente soddisfatti e l'obiettivo è stato ampliato

CISL EPS




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

	□	□	□
--	---	---	---

In considerazione di quanto sopra segnalato si ritiene che:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo (punteggio corrispondente)	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato raggiunto	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto ed ampliato
	1	6	11	16

Valutazione dell'ordinaria attività lavorativa svolta nell'ambito del progetto proposto

a) Livello di precisione e qualità nello svolgimento dell'attività				
	a) Capacità operativa (svolgere compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere il risultato predefinito atteso)			
	b) Organizzazione del proprio lavoro (gestire i tempi di lavoro e le risorse a disposizione efficacemente per svolgere i compiti assegnati tenendo conto delle urgenze e priorità)			

Campo di Valutazione	Valutazione			
Capacità Operativa	Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnatigli; le proprie prestazioni vengono eseguite talvolta senza la necessaria precisione	Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati e verifica la qualità delle proprie prestazioni che in alcuni casi vengono eseguite senza la necessaria precisione	Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale e verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese	Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale e verifica la qualità del lavoro volto alla ricerca costante del miglioramento delle prestazioni rese
(punteggio corrispondente)	0,20	0,65	1,10	1,5
Organizzazione del proprio lavoro	Manifesta alcune difficoltà nello svolgimento della propria attività	Organizza sufficientemente le attività assegnate cercando il continuo supporto dei colleghi e/o superiori	Organizza in autonomia le attività assegnate nel rispetto delle norme/procedimenti e delle priorità	Organizza efficacemente le proprie attività con precisione nel rispetto delle urgenze e delle priorità fronteggiando anche situazioni impreviste
(punteggio corrispondente)	0,20	0,65	1,10	1,5

b) Capacità di iniziativa e livello di autonomia				
	a) Iniziativa (capacità di determinare i processi attivandosi anche senza sollecitazioni esterne nel rispetto delle norme e dei procedimenti)			
	b) Soluzione dei problemi (orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni complesse definendo e proponendo possibili alternative)			
	c) Orientamento ai risultati e all'innovazione in relazione alle proprie attività lavorative (capacità di raggiungere con determinazione gli obiettivi anche in presenza di ostacoli nel rispetto dei tempi ricercando e definendo soluzioni innovative in termini nuovi e utili)			

Campo di Valutazione	Valutazione			
Iniziativa	Svolge pedissequamente i compiti richiesti	Svolge i compiti richiesti mostrando talvolta spirito d'iniziativa	Nello svolgimento dei compiti mette in atto comportamenti volti a migliorare la qualità della prestazione resa	Nel rispetto delle norme e dei procedimenti, svolge i compiti assegnati mettendo sistematicamente in atto comportamenti volti a migliorare la qualità della prestazione resa
(punteggio corrispondente)	0,20	0,65	1,10	1,5

CISL FPS

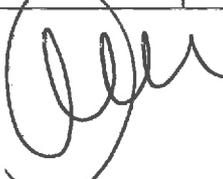
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concemarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Soluzione dei problemi	Si limita a risolvere i problemi singolarmente	Riesce ad affrontare contemporaneamente un numero limitato di problemi fornendo soluzioni adeguate	Riesce ad operare anche al di fuori di metodologie o schemi già esistenti individuando soluzioni operative utili	Adotta autonomamente soluzioni operative innovative
<i>(punteggio corrispondente)</i>	0,20	0,65	1,10	1,5
Orientamento ai risultati e all'innovazione in relazione alle proprie attività lavorative	Deve essere indirizzato al raggiungimento degli obiettivi	Punta pedissequamente a raggiungere i risultati che gli vengono richiesti	Dimostra di saper definire e raggiungere in autonomia gli obiettivi nel rispetto dei tempi assegnati o richiesti dal procedimento	Dimostra capacità di stabilire e raggiungere gli obiettivi mantenendo standard elevati e trovando soluzioni alternative ed innovative rispetto a quelle usuali e nel rispetto delle norme/procedimenti
<i>(punteggio corrispondente)</i>	0,20	0,65	1,10	1,5

c) Orientamento all'utenza interna ed esterna				
a) Disponibilità ai rapporti interni e/o esterni (saper interagire con altri colleghi e/o utenti in modo costruttivo e propositivo)				
Campo di Valutazione	Valutazione			
Disponibilità ai rapporti interni e/o esterni	Non mostra sempre completa disponibilità alla collaborazione	Presta ascolto mostrando disponibilità alle richieste altrui	Interpreta correttamente le richieste dei propri interlocutori stabilendo relazioni positive	Entra costantemente in relazione con gli interlocutori mettendo in atto comportamenti costruttivi
<i>(punteggio corrispondente)</i>	0,20	0,65	1,10	1,5

d) Flessibilità operativa e capacità di adattamento al contesto				
a) Cooperazione e integrazione (saper favorire comportamenti professionali atti a produrre il processo di integrazione mostrando disponibilità a cooperare per il miglioramento delle procedure amministrative e del raggiungimento dei risultati)				
b) Flessibilità (saper lavorare in differenti situazioni e/o con persone o gruppi diversi con disponibilità a comprendere e accogliere opinioni diverse su un determinato problema o processo)				
Campo di Valutazione	Valutazione			
Cooperazione ed Integrazione	Condivide parzialmente con i colleghi le informazioni in proprio possesso	Collabora solo con i colleghi che sono direttamente coinvolti nel processo/compito da svolgere mostrando resistenza a concedere la propria disponibilità alle persone appartenenti a uffici/strutture esterne	Collabora in maniera propositiva con colleghi interni ed esterni alla struttura di appartenenza condividendo le informazioni e partecipando alla risoluzione dei problemi	Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione dei problemi ed il conseguimento degli obiettivi comuni attivandosi autonomamente nella messa in comune delle informazioni e delle competenze in possesso
<i>(punteggio corrispondente)</i>	0,20	0,65	1,10	1,5
Flessibilità	Accetta con difficoltà il dialogo con chi abbia posizioni ed opinioni diverse	Accetta il dialogo con chi abbia posizioni diverse ma tende a rimanere fermo nella propria posizione	Riconosce la validità della prospettiva altrui e, ove opportuno, rivaluta la propria posizione	Mostra la massima disponibilità al dialogo per l'individuazione della soluzione più adeguata
<i>(punteggio corrispondente)</i>	0,20	0,65	1,10	1,5

CISL EPS


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Concamarise
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)

Punteggio complessivamente Attribuito

(si ottiene dalla somma di tutti i punteggi assegnati al giudizio):

Fascia corrispondente:**

Fasce**	Punteggio	compenso
I	da 21 a 28	100%
II	da 13 a 20	80%
III	da 6 a 12	40%
Quota base	Fino a 5	0%

**SEZIONE PER LE OSSERVAZIONI A CURA DEL
RESPONSABILE DELLA VALUZIONE**

Riportare eventuali osservazioni o commenti in merito alla
valutazione

**SEZIONE PER LE OSSERVAZIONI DEL
DIPENDENTE**

Riportare eventuali osservazioni o commenti in merito alla
valutazione

Data _____

CISL FR


IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

