

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

Premesso che:

- In data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. di comparto;
- La delegazione trattante, a seguito di regolare convocazione, nella seduta del 20.10.2022, concludeva con esito favorevole il negoziato raggiungendo la presente ipotesi del contratto decentrato integrativo per l'anno 2022;
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 03.11.2022 veniva approvato l'aggiornamento al Piano degli obiettivi e delle performance compresi i progetti obiettivo ex art. 15 comma 5 per l'anno 2022;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 15.09.2022 di costituzione della delegazione trattante di parte datoriale.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

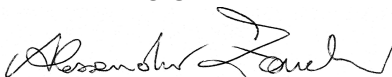
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a 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 si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.*
3. 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.
4. La durata del contratto è annuale e valevole per l'anno 2022.
5. 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.
6. *Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di aprile dell'anno successivo.*

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. *L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.*
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo

CISL FP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (produttività)

1. Le risorse previste dal fondo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema di valutazione. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività e di progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di funzione per i vigili e per il servizio esterno.
3. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato nelle schede allegate. A tale importo verranno aggiunte le quote di risorse stabili non spese durante l'anno che costituiscono pertanto economia e che le parti intendono destinare fin da subito alla performance del medesimo anno di competenza.
4. Le risorse di cui al punto precedente sono assegnate ai singoli settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo le tabelle di equivalenza allegate. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria vengono individuati applicando il seguente criterio: ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare – base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A (€ 17.060,97), tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore – base della categoria A. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.05.2018 e cambieranno al cambiare dei contratti. La suddivisione viene fatta sulla base del numero delle teste e dell'importo massimo teorico annuo.
5. Si procederà quindi a:

CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

- Rapportare tale premio massimo al tempo del lavoro
- Individuare la percentuale di effettiva presenza
- Determinare il premio in base a tale percentuale
- Individuare il premio finale tenendo conto della valutazione ottenuta in base alle nuove schede di valutazione.

**Art. 4
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Non è prevista la costituzione di uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018.

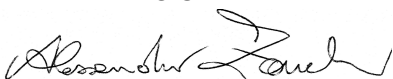
**Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario**

6. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.312,50.
7. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
8. 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.
9. *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)*
10. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

**Art. 6
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 videotermini.
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.

CISL FP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

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. 7
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Per il 2022 è stato prevista l'attribuzione della posizione organizzativa per le aree 1 Affari Generali, 2 Demografica e 3 Finanziaria all'unico dipendente inquadrato nella categoria D presente nell'organico di tali aree.
2. Con il nuovo mandato del Sindaco ed il pensionamento della posizione organizzativa dell'area 4 tecnica si è provveduto alla redistribuzione degli incarichi affidando la nuova posizione organizzativa presso l'area 5 Polizia Locale.

**Art. 8
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2022 in un importo pari ad Euro 33.867,04.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 6.773,40.

**Art. 9
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. 10
Riduzione del fondo delle risorse decentrate**

1. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 7, è pari ad Euro 33.867,04 così suddivise:
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad Euro 27.093,64.
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 25 % delle risorse di cui al comma 2 pari ad Euro 6.773,40.
2. Si dà atto che le risorse di cui al comma 1 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 120.006,97.

**Art. 11
Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono state ridefinite nel corso della contrattazione 2022.
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 implicantil maneggio di valori.

CISL FP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

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: Euro 1,00 – Euro10,00 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 € 5,00.
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori è stabilita una indennità pari ad € 1,00 al giorno riconosciuta all'economista comunale e di € 5,00 al giorno per il personale dell'ufficio anagrafe.
7. Il disagio è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) per le attività implicanti attività disagiate è riconosciuto al personale della Polizia locale una indennità pari ad € 5,00 al giorno.
8. 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.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Non è previsto il finanziamento dell'**indennità di turno** di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018.
2. Non è previsto il finanziamento dell'**indennità di reperibilità** di cui all'art. comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità per l'anno 2022 è stato calcolato in complessivi € 10.000,00.
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 criteri di cui al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 27.06.2019.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo ... e finalizzati 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. 14

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

1. E' previsto il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, di importo annuo pari ad 350,00 euro del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL, per i lavoratori non incaricati di posizione organizzativa per particolari responsabilità derivanti dalla qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe.

Art. 15

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

1. Non è previsto il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale di cui l'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018.

**Art. 16
Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies**

1. Non è previsto il finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018.

**Art. 17
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è incrementato di euro 2.271,75.
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 infra-categoriale 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 2022 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'età 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 sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- a. 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;

CISL FP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

- b. Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
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. Per l'anno 2022 si stabiliscono le seguenti progressioni orizzontali:
- N. 3 unità della categoria C
e precisamente n. 2 unità dalla categoria C5 alla categoria C6 e una unità dalla categoria C4 alla categoria C5
Come stabilito nella seduta della delegazione trattante del 20.10.2022.
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. 18

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

1. il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, 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. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 7.000,00;
 - b) le risorse destinate al recupero dell'evasione tributaria, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L.145/2018, sono quantificate per un importo massimo di € 3.000,00;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 09.06.2016, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
5. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018 si rinvia al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 12.12.2019, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
6. 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.
7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 19

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Non è previsto il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018.

Art. 20

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

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, è definito nella misura di euro 21.000,00.
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
Attivazione nuovi interventi sociali	Sociale	40% delle risorse dell'area
Attività propedeutica all'attivazione dei servizi cimiteriali	Anagrafe	20% delle risorse dell'area
PAGO PA/MYPAY	Segreteria/tributi	25% delle risorse dell'area
Censimento immobili territorio e ridefinizione IUI	Anagrafe/tributi	15% delle risorse dell'area demografica – 10% delle risorse dell'area tributi
Aggiornamento dati trasparenza rifiuti	Ragioneria/tributi	30% delle risorse dell'area
Relazione di fine mandato	Ragioneria	30% delle risorse dell'area
Manutenzioni in economia	Tecnico/polizia locale	45% delle risorse dell'area area tecnica e 100% delle risorse dell'area polizia locale
Micro-zonizzazione sismica e adeguamento piano protezione civile	Tecnico	20% delle risorse dell'area
Adeguamento strumenti urbanistici	Tecnico	20% delle risorse dell'area
Progettazione e affidamento lavori pubblici	Tecnico	15% delle risorse dell'area
TOTALE RISORSE		21.000,00

3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la liquidazione del fondo produttività.

**Art. 21
Disposizione finale**

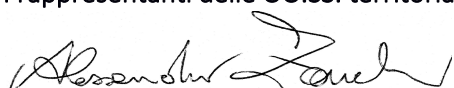
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal 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.

San Giovanni Ilarione, lì 20.10.2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: Sambugaro dott. Umberto

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U. Arvotti Vania

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



C.I.S.L. = Zanchi Alessandro

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

TRASVERSALE

STIPENDI TABELLARI PER 12 MENSILITA'		PARAMETRO	
A	17.060,97		1,00
B1	18.034,07		1,06
B3	19.063,80		1,12
C	20.344,07		1,19
D1	22.135,47		1,30
D3	25.451,86		1,49
BUDGET A DISPOSIZIONE			13.392,38
CAT.	DIPENDENTE	AREA	PARAMETRO
C	DANESE	AMMINISTRATIVA	1,19
C	ARVOTTI K.	AMMINISTRATIVA	1,19
C	ARVOTTI V.	AMMINISTRATIVA	1,19
D1	PICCOTIN	AMMINISTRATIVA	1,30
		TOT. COEFF.	4,87
		BUDGET PERF.ORGANIZZ.	5.464,40
C	LORENZONI	FINANZIARIA	1,19
C	BALLARIN	FINANZIARIA	1,19
		TOT. COEFF.	2,38
		BUDGET PERF.ORGANIZZ.	2.674,68
B1	2 part time	TECNICA	1,06
B1	CIMAN	TECNICA	1,06
C	BURATO A. (per 7 mesi)	TECNICA	0,62
C	BURATO L.	TECNICA	1,19
		TOT. COEFF.	3,92
		BUDGET PERF.ORGANIZZ.	4.400,94
D1	CORRA' (per 7 mesi)	POLIZIA LOCALE	0,76
		TOT. COEFF.	0,76
		BUDGET PERF.ORGANIZZ.	852,36
TOTALE PUNTI COMPLESSIVO			11,94
TOTALE BUDGET SUDDIVISO			13.392,38

CISL FP

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

PERFORMANCE INDIVIDUALE

COMPETENZE E COMPORTAMENTI

STIPENDI TABELLARI PER 12 MENSILITA'		PARAMETRO
A	17.060,97	1,00
B1	18.034,07	1,06
B3	19.063,80	1,12
C	20.344,07	1,19
D1	22.135,47	1,30
D3	25.451,86	1,49


BUDGET A DISPOSIZIONE **14.739,59**

CAT.	DIPENDENTE	AREA	PARAMETRO
C	DANESE	AMMINISTRATIVA	1,19
C	ARVOTTI K.	AMMINISTRATIVA	1,19
C	ARVOTTI V.	AMMINISTRATIVA	1,19
D1	PICCOTIN	AMMINISTRATIVA	1,30
		TOT. COEFF.	4,87
		BUDGET PERF.INDIVIDUALE	6.014,09
C	LORENZONI	FINANZIARIA	1,19
C	BALLARIN	FINANZIARIA	1,19
		TOT. COEFF.	2,38
		BUDGET PERF.INDIVIDUALE	2.943,74
B1	2 part time	TECNICA	1,06
B1	CIMAN	TECNICA	1,06
C	BURATO A. (per 7 mesi)	TECNICA	0,62
C	BURATO L.	TECNICA	1,19
		TOT. COEFF.	3,92
		BUDGET PERF.INDIVIDUALE	4.843,65
D1	CORRA' (per 7 mesi)	POLIZIA LOCALE	0,76
		TOT. COEFF.	0,76
		BUDGET PERF.INDIVIDUALE	938,10
	TOTALE PUNTI COMPLESSIVO		11,94
	TOTALE BUDGET SUDDIVISO		14.739,59

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

DESCRIZIONE	2016	2020	2021	2022
Risorse stabili				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017		59.338,11	59.338,11	59.338,11
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2004 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	42.929,22			
ADEGUAMENTO DAL 2021 PER AUMENTO DI PERSONALE (ART.33, COMMA 2, D.L. 34/2019)	5.699,27			
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.302,40			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	3.514,42			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)				
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)				
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)				
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	2.106,06	548,02	548,02	548,02
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)				
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015				
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI				
TOTALE RISORSE STABILI	58.551,37	59.886,13	59.886,13	59.886,13
Risorse stabili NON soggette al limite				
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67, COMMA 2, LETTERA B) CCNL 2016/2018)		1.827,50	1.827,50	1.827,50
INCREMENTO DEL FONDO DAL 01/01/2019 - (ART. 67, COMMA 2, LETTERA A) CCNL 2016/2018)		1.081,60	1.081,60	1.081,60
ADEGUAMENTO DAL 2021 PER AUMENTO DI PERSONALE (ART.33, COMMA 2, D.L. 34/2019)			5.394,37	8.091,56
<i>Totale Risorse stabili NON soggette al limite</i>		2.909,10	8.303,47	11.000,66
TOTALE RISORSE STABILI	58.551,37	62.795,23	68.189,60	70.886,79
Risorse variabili soggette al limite				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)				
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO RATEO ANNO PRECEDENTE (49,79 ria mensile * mesi di assenza del 2022 bacco)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)				
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)				
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, C.5, lett. B) CCNL 21/05/2018)	24.500,00	21.000,00	21.000,00	21.000,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21/05/2018)	4.705,52	4.705,52	4.705,52	4.705,52
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)				
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)				
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)				
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE				
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	29.205,52	25.705,52	25.705,52	25.705,52
Risorse variabili NON soggette al limite				
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)				
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67, C.3, lett. e) CCNL 21/05/2018)- LIMITE FONDO EURO 3.312,50	2.472,02	2.312,00	1.782,00	584,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)				
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) - IMPORTO PRESUNTO NON FINANZIATO DAL FONDO	0,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
INCENTIVI RECUPERO EVASIONE (ART. 1, C.1091, LEGGE 145/2018) - IMPORTO PRESUNTO NON FINANZIATO DAL FONDO		3.000,00	3.000,00	3.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLAB, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)				
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)				
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	2.472,02	12.312,00	11.782,00	10.584,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	31.677,54	38.017,52	37.487,52	36.289,52
TOTALE	90.228,91	100.812,75	105.677,12	107.176,31
TOTALE DESTINATO ALLA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	90.228,91	90.812,75	95.677,12	97.176,31
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	87.756,89	85.591,65	85.591,65	85.591,65
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	32.250,08	31.250,00	31.250,00	33.867,04
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	120.006,97	116.841,65	116.841,65	119.458,69

CISL FP


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022

San Giovanni Ilarione,

Al Sig. SEGRETARIO COMUNALE
Sede

OGGETTO: Verifica raggiungimento risultati anno 2022 - Dipendente _____

Con la presente scheda, la/il sottoscritta/o _____ in qualità di Responsabile dell'Area _____, intende portare a conoscenza della S.V. il risultato raggiunto dalla/dal dipendente in parola nell'anno 2022 in relazione a quanto assegnato relativamente a:

- Performance Organizzativa: Sezione obiettivi di programma / strategici
- Performance Organizzativa: Sezione obiettivi trasversali
- Performance Individuale: Competenze e comportamenti
- Particolari Responsabilità

Scheda di Valutazione: Performance Organizzativa – Sezione Obiettivi di Programma e Strategici

Richiamata la delibera di G.C. n. ____ del _____ con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e della performance 2022/2024 e Piano operativo lavoro agile;

Considerato che alla/al dipendente _____ sono stati assegnati gli obiettivi n. _____ e che con nota prot. n. ____ del _____, la/lo stessa/o ha prodotto una relazione dettagliata sullo svolgimento di quanto assegnato;

Per quanto di competenza, la/il sottoscritta/o ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati con le seguenti valutazioni:

N. progetto	Descrizione progetto	Percentuale di partecipazione all'obiettivo	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo

Scheda di Valutazione Performance Organizzativa – Sezione Obiettivi Trasversali

CISL FP



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022

Descrizione obiettivo	Punteggio (su base 100)
Formazione permanente: Frequentazione di almeno 1 corso anticorruzione	
Formazione digitale: Frequentazione e superamento di minimo 3 corsi	
GDR per competenza	
TOTALE PUNTI	X / 100

(Punteggio max 25 per obiettivo)

Scheda di valutazione: Performance Individuale – Competenze e comportamenti

Descrizione obiettivo	Punteggio (base 100)
Impegno (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)	
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	
Conoscenze professionali	
Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)	
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazione effettuata)	
Relazioni (cura dei rapporti umani con i colleghi e gli utenti esterni)	
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	
TOTALE PUNTI	X / 100

(Punteggio max 10 per obiettivo)

Particolari Responsabilità

Richiamata la D.G.C. n. 58 del 27/06/2019 con la quale è stato approvato il Regolamento Comunale per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del 21.05.2018;

Richiamata la Determinazione di Area Amministrativa n. ___ del _____ con la quale il Segretario Comunale ha attribuito le specifiche responsabilità per l'anno _____;

Per quanto di competenza, la/il sottoscritta/o ritiene che l'effettiva assunzione di responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e compiti siano stati raggiunti come di seguito riportato:

CISL FP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

Scheda di valutazione delle Particolari Responsabilità

N.	RESPONSABILITA'	SI/NO	SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE	RISULTATO RAGGIUNTO SI/NO
1	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro			
2	Responsabilità di conseguimento di obiettivi specifici e/o di miglioramento affidati dal responsabile			
3	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o responsabilità			
4	Responsabilità di coordinazione e partecipazione attiva e/o propositiva a sistemi relazionali complessi			
5	Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche implicanti la gestione diretta dei relativi capitoli di bilancio			
6	Responsabilità di attività sostitutiva, in caso di assenza del responsabile, nell'ambito delle competenze esercitabili			
7	Responsabilità di realizzazione di piani e/o programmazione nell'ambito di direttivi del responsabile			
8	Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori			
9	Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale			
10	Autonomia decisionale e collaborativa di particolare rilevanza			

Per quanto di competenza, la/il sottoscritta/o ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati e pertanto dispone la liquidazione del fondo risorse decentrate anno 2022 alla/al dipendente _____ sulla base delle valutazioni sopra esposte.

Il Responsabile Area _____

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.

CISL FP

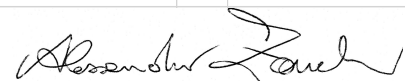


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di San Giovanni Ilarione
Anno 2022**

**COMUNE DI SAN GIOVANNI ILARIONE
PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2022**

		1		2		3		4		5	
		Amministrativa Amministrativa - Demografica - Sociale		Finanziaria Tributaria		Lavori Pubblici Manutentiva		Segretario C.le		Polizia Locale	
		8568,48	100%	4194,05	100%	6900,92	100%		0%	1336,54	100%
OBIETTIVI DI PROGRAMMA / STRATEGICI = EURO 21000,00	DESCRIZIONE	ATTIVAZIONE NUOVI INTERVENTI SOCIALI	40%	AGGIORNAMENTO DATI TRASPARENZA	30%	PROGETTO MANUTENZIONI IN ECONOMIA	45%	ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONALE		PROGETTO MANUTENZIONI IN ECONOMIA	100%
	INDICATORI	Attivazione di interventi formativi/informativi finalizzati al sostegno delle famiglie e all'inclusione sociale (almeno 30 domande in un anno), attivazione progetto appoggio educativo (attivazione entro entro 01,06,22 per 2 soggetti) e promozione cultura del verde e centri storici (emanazione n. 50 buoni ai partecipanti)	3.427,39 €	Il raggiungimento dell'obiettivo si avrà con la visione nel sito istituzionale comunale della "Trasparenza gestione dei rifiuti", dei contenuti informativi minimi, come richiesto da Arera e con l'implementazione del sito istituzionale nella sezione "Informazioni ambientali", come previsto dall'ANAC, contenente le deliberazioni del Consiglio di Bacino e proprie deliberazioni inerenti i PEF annuali TARI	1.258,22 €	Piano comunale antizanzare (almeno 8 interventi), realizzazione segnaletica orizzontale (zona industriale e capoluogo) manutenzione segnaletica verticale (in base alle segnalazioni pervenute alla polizia locale)	3.105,41 €	Assunzione entro il 31.12.2022 del personale indicato nel piano dei fabbisogni		Piano comunale antizanzare (almeno 8 interventi), realizzazione segnaletica orizzontale (zona industriale e capoluogo) manutenzione segnaletica verticale (in base alle segnalazioni pervenute alla polizia locale)	1.336,54 €
	DIPENDENTI	DIPENDENTI: Piccotti Valeria (85%) e Danese Lucia (15%) -100%		DIPENDENTI Lorenzoni Antonella 50% e Ballarin Viviana 50% - 100%		Ciman Giampietro (60%), Baldo Guanluca (20%) e Pandian Alex (20%)		40% Sambugaro 60% Pelosato		Corrà Piero Luigi (100%)	
	DESCRIZIONE	ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALL'ATTIVAZIONE DEI SERVIZI CIMITERIALI	20%	RELAZIONE FINE MANDATO	30%	MICROZONIZZAZIONE SISMICA E ADEGUAMENTO PIANO PROTEZIONE CIVILE	20%	REDAZIONE DEL PIAO			
	INDICATORI	Si tratta di attività propedeutica atta a fornire il materiale necessario alla ditta incaricata per l'attivazione (PNRR) del software dei servizi cimiteriali e preparazione bando per la gestione esterna dei servizi stessi (trasmissione planimetrie cimiteriali con individuazione zone e posizionamento loculi, loculi per urne e tombe nonché aree cimiteriali con descrizione di ogni singolo manufatto- es. cosa e numero di salme)	1713,696	Redazione e relazione di fine mandato e sottoscrizione da parte del Sindaco non oltre il sessantesimo giorno antecedente la data di scadenza del mandato (11/06/2022). Trasmissione alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti e pubblicazione sul sito web istituzionale	1.258,22 €	Supportare i tecnici incaricati nella ricerca dei dati e documentazione per l'adeguamento dei piani. Approvazione dei piani entro il 31/12/2022	1.380,18 €	Redazione del PIAO, nuovo piano integrato di attività e organizzazione che raggruppa e integra e aggiunge informazioni dei vari piani già in adozione, entro il termine stabilito dalla legge			
	DIPENDENTI	DIPENDENTI Arvotti Vania (70%) e Arvotti Katia (30%) - 100%		DIPENDENTI Lorenzoni Antonella 100%		Burato Azzurra 50% Burato Lucia 50%		60% Sambugaro 40% Pelosato			
	DESCRIZIONE	PAGOPA/MYPAY	25%	PAGOPA/MYPAY	30%	ADEGUAMENTO STRUMENTI URBANISTICI	20%				
	INDICATORI	Costante monitoraggio degli incassi per verificarne la corretta esecuzione e procedere nell'eventuale variazione della tipologia di spesa; trasmissione e controllo di tutti i pagamenti effettuati per istanze on line al trasporto scolastico (emissione di almeno 100 PagoPA)	2142,12	Costante monitoraggio degli incassi per verificarne la corretta esecuzione e procedere nell'eventuale variazione della tipologia di spesa; trasmissione e controllo di tutti i pagamenti effettuati per istanze on line al trasporto scolastico (almeno 100)	1.258,22 €	Adeguamento degli strumenti urbanistici: PTCIP, regolamento edilizio, CER e IV P.L.. Approvazione o adozione entro il 31/12/2022	1.380,18 €				
	DIPENDENTI	DIPENDENTI COMUNALI Danese Lucia 100%		DIPENDENTI COMUNALI Ballarin Viviana 100%		Burato Lucia 100%					
	DESCRIZIONE	CENSIMENTO IMMOBILI TERRITORIO E RIDEFINIZIONE UIU	15%	CENSIMENTO IMMOBILI TERRITORIO E RIDEFINIZIONE UIU	10%	PROGETTAZIONE E AFFIDAMENTO OPERE PUBBLICHE	15%				
	INDICATORI	Procedere, a seguito dell'iniziale lavoro impostato dall'ufficio tributi, all'assegnazione corretta dei residenti in base all'unità immobiliare per area di circolazione	1285,272	Procedere al censimento delle aree di circolazione e procedere con la bonifica e la creazione delle unità immobiliari non univocamente identificate nella vigente banca dati	419,41 €	Supporto al Rup per progettazione e affidamento opere pubbliche entro il 31/12/2022: sicurezza stradale posa guard-rails (realizzazione lavori); caldaia municipio (realizzazione lavori); serramenti caserma (inizio lavori); arredo urbano (affidamento); videosorveglianza (affidamento)	1.035,14 €				
	DIPENDENTI	DIPENDENTI Arvotti Vania (40%) e Arvotti Katia (60%) - 100%		DIPENDENTI Ballarin Viviana 100%		Burato Azzurra 100%					
		0%		0%		0%		0%		0%	
		100%		0%		0%		0%		0%	
TRASVERSALI = EURO 13392,38	DESCRIZIONE	FORMAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI SU TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE		FORMAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI SU TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE		FORMAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI SU TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE		FORMAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI SU TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE		FORMAZIONE PERMANENTE DEI DIPENDENTI SU TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	
	INDICATORI	Frequenzamento di almeno 1 corso anticorruzione + archiviazione corsi per ogni dipendente comunale e trasmissione comunicazioni di sollecito in merito all'obbligo di effettuazione corsi ai dipendenti che non hanno provveduto		Frequenzamento di almeno 1 anticorruzione		Frequenzamento di almeno 1 anticorruzione		Frequenzamento di almeno 1 anticorruzione per ogni dipendente		Frequenzamento di almeno 1 anticorruzione per ogni dipendente	
	DIPENDENTI %	100%		100%		100%		100% Sambugaro		100% Sambugaro	
	DESCRIZIONE	FORMAZIONE DIGITALE		FORMAZIONE DIGITALE		FORMAZIONE DIGITALE		FORMAZIONE DIGITALE		FORMAZIONE DIGITALE	
	INDICATORI	3 corsi superati per ciascun dipendente		3 corsi superati per ciascun dipendente		3 corsi superati per ciascun dipendente		3 corsi superati per ciascun dipendente		3 corsi superati per ciascun dipendente	
	DIPENDENTI %	100%		100%		100%		100% Sambugaro		100% Sambugaro	
	DESCRIZIONE	GDPR PER COMPETENZA		GDPR PER COMPETENZA		GDPR PER COMPETENZA		GDPR PER COMPETENZA		GDPR PER COMPETENZA	
	INDICATORI	Formazione per i neo assunti e Aggiornamento dipendenti		Formazione per i neo assunti e Aggiornamento dipendenti		Formazione per i neo assunti e Aggiornamento dipendenti		Formazione per i neo assunti e Aggiornamento dipendenti		Formazione per i neo assunti e Aggiornamento dipendenti	
DIPENDENTI %	100%		100%		100%		100% Sambugaro		100% Sambugaro		
DESCRIZIONE	MEDICINA DEL LAVORO		MEDICINA DEL LAVORO		MEDICINA DEL LAVORO		MEDICINA DEL LAVORO		MEDICINA DEL LAVORO		
INDICATORI	Partecipare a tutte le attività di controllo previste dalla vigente normativa in materia di adempimenti di medicina del lavoro di tutto il personale del Comune (visite mediche)		Partecipare a tutte le attività di controllo previste dalla vigente normativa in materia di adempimenti di medicina del lavoro di tutto il personale del Comune (visite mediche)		Partecipare a tutte le attività di controllo previste dalla vigente normativa in materia di adempimenti di medicina del lavoro di tutto il personale del Comune (visite mediche)		Partecipare a tutte le attività di controllo previste dalla vigente normativa in materia di adempimenti di medicina del lavoro di tutto il personale del Comune (visite mediche)		Partecipare a tutte le attività di controllo previste dalla vigente normativa in materia di adempimenti di medicina del lavoro di tutto il personale del Comune (visite mediche)		
DIPENDENTI %	100%		100%		100%		100%		100%		
		0%		0%		0%		0%		0%	
		100%		0%		0%		0%		0%	
PERFORMANCE INDIVIDUALI	COMPETENZE - COMPORTAMENTI	Impegno 100%		Autonomia 100%		Flessibilità 100%		Conoscenze Professionali 100%		Predisposizione assunzione responsabilità diretta 100%	
		0%		0%		0%		0%		0%	
Totale		0%		0%		0%		0%		0%	
1-2-3-4		1	60%	Legenda							
		2	75%	Non raggiunto							
		3	90%	Raggiunto Parzialmente							
		4	100%	Raggiunto quasi completamente							
				Raggiunto in pieno							

CISL FP



Comune di San Giovanni Ilarione prot. arrivo n. 0013782 del 08-11-2022

OBIETTIVI INDIVIDUALI DELL'ENTE ORGANIZZATIVI DI SETTORE: 70%