



# **COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRIENNIO 2020/2022**

**PARTE NORMATIVA**

**PREINTESA**

*Handwritten signatures and initials:*  
A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'N' at the top left, followed by several cursive signatures and initials such as 'WR', 'DS', 'M L', 'ce', 'M M', and 'R'.

## PREMESSA

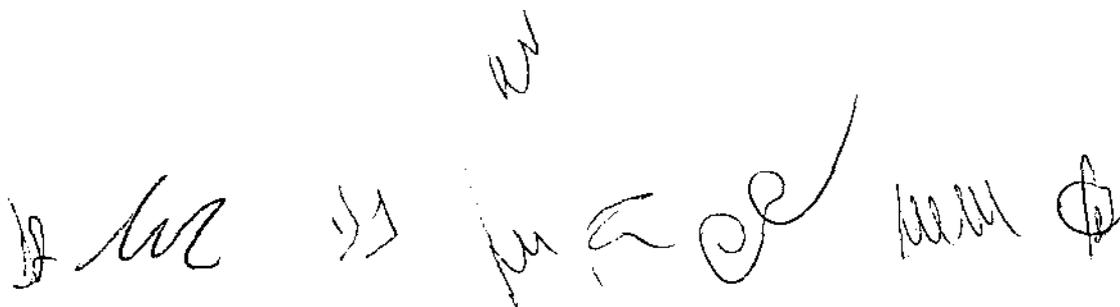
I lavoratori e le lavoratrici rappresentano il motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione: da loro, dall'organizzazione del lavoro, nonché dall'organizzazione delle singole amministrazioni, dipendono i tempi di risposta e la qualità dei servizi che vengono offerti quotidianamente alla cittadinanza e alle imprese.

L'innovazione del settore pubblico non è pensabile in assenza di una partecipazione attiva, responsabile e motivata dei dipendenti pubblici. Tale priorità di coinvolgimento e di messa al centro del lavoratore e della lavoratrice, in vista di una più ampia riqualificazione della Pubblica Amministrazione, deve consapevolmente prendere le proprie mosse da politiche di gestione del personale in grado di valorizzare ed orientare le competenze nel rispetto e nel pieno riconoscimento delle singole professionalità, in una ottica complessiva di reciproca e proficua collaborazione tra profili, mansioni, ruoli e centri di responsabilità e coordinamento.

La presente Intesa definisce i principi e i criteri generali di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Comune di Vigarano Mainarda con la duplice finalità da un lato di migliorare il livello di efficienza, efficacia e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, di implementare l'impegno e la qualità delle prestazioni del personale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo promuove, a partire dalla leva strategica del personale, il raggiungimento degli obiettivi programmatici propri dell'Ente mediante strumenti di incentivazione dell'impegno, della performance e tramite la promozione di un approccio al sistema coerente rispetto ai principi di parità, di pari opportunità, di esaltazione delle differenze e delle rispettive competenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e della gestione del personale.

Sicché nel quadro di uno sviluppo organico e proficuo della politica di gestione del personale; le relazioni sindacali non possono che scaturire da dinamiche negoziali e di confronto, improntate alla massima correttezza, reciprocità e trasparenza.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small 'SS' in the middle, and several other signatures and initials on the right.

# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1

### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti:
  - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", così come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
  - CCNL del comparto Funzioni Locali valevole per il triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;
  - CCNL precedenti al 21/05/2018, comparto Regioni-Autonomie Locali, per quanto ad oggi vigenti;
  - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valevole per l'anno 2019, sottoscritto dalla Delegazione trattante il 27/02/2020, che per il principio di ultrattività dei contratti collettivi integrativi, sancito dall'art. 5 del CCNL del 01/04/1999 e confermato dal comma 7 dell'art. 8 del CCNL 2016 - 2018 del 21/05/2018 continuerà a produrre i suoi effetti sino alla stipulazione definitiva del presente CCDI;
  - Regolamento comunale sull'ordinamento generale uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.116 del 1.8.2002 e s.m.i.;
  - Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012;
  - Art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato".
  - Art. 11, comma 1, del D.L. n. 135/2018 c.d. "Decreto Semplificazioni" del 14/12/2018, convertito con modificazioni in L. n. 12 del 11/02/2019, il quale dispone che: "In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli

*[Handwritten signature]*

*analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;*"

- Art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 c.d. "Decreto Semplificazioni" del 14/12/2018, convertito con modificazioni in L. n. 12 del 11/02/2019, il quale dispone che: *"Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore";*
- Art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. 58 del 28/06/2019, il quale mira a modificare la disciplina in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato nei comuni, in base alla sostenibilità finanziaria degli stessi oltre che la disciplina in materia di trattamento economico accessorio. Con particolare riferimento all'adeguamento del limite generale per il salario accessorio del personale il testo del decreto prevede che sia garantita l'invarianza del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla contrattazione decentrata e alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, riferito all'anno 2018, operando un adeguamento in aumento o in diminuzione, prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;
- DPCM del 17/03/2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020, attuativo della disciplina in materia di assunzioni e trattamento economico accessorio, contenuta all'interno dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, nel quale si stabilisce che:
  - la decorrenza delle disposizioni in esso contenute e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio, di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
  - il limite al trattamento economico accessorio, di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lg. 75/2017, è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;
  - in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;
- l'ulteriore circolare interministeriale esplicativa del suddetto DPCM del Ministero dell'Interno del 08/06/2020, che conferma quanto sopra indicato;

w

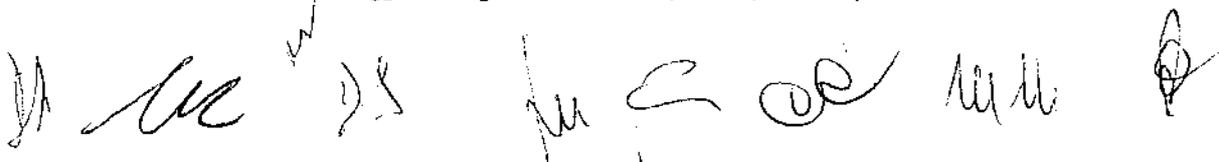
A M P R C M M

## Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell' amministrazione ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

## Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto avrà durata triennale: 2020 – 2022. Ciò premesso dato il principio di ultrattività dei contratti collettivi integrativi, come da ultimo sancito al comma 7 dell'art. 8 del CCNL 2016 – 2018 si stabilisce che:
  - la parte normativa del presente CCDI avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso e fino al 31/12/2022. Pertanto l'annualità 2020 sarà regolata, sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, secondo i principi e criteri stabiliti nel CCDI 2019, sottoscritto dalla Delegazione Trattante il 27/02/2020, di cui tutt'ora sono in corso la produzione degli effetti economici ad esso connessi a garanzia di indennità già contratte e non disapplicate formalmente, ad eccezione dell'adeguamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, disciplinati dall'art. 10 del presente CCDI, che incideranno per quanto di competenza già su tutta l'annualità 2020;
  - la parte economica, denominata "Accordo per la determinazione dei criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio anno 2020", allegata al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale, essendo volta alla disciplina dei criteri e principi generali di riparto delle risorse disponibili, in linea con la costituzione del fondo, ad oggi esistente, per la contrattazione integrativa, sarà pienamente valevole per tutta l'annualità 2020, seppur regolata per la quasi totalità dal CCDI 2019. Per quanto riguarda il restante periodo di durata del presente CCDI di carattere normativo: anni 2021 e 2022 si provvederà con accordi economici successivi a determinare i criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio corrispondente a dette annualità, sempre in piena conformità con i fondi per il salario accessorio che saranno allo scopo costituiti e con le disposizioni contenute nel presente CCDI.
2. L'avvenuta stipulazione del presente CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza, per le parti non in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale e fatto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto diretto.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione, anche su richiesta di una delle parti da inoltrarsi alla controparte via PEC o con lettera raccomandata. La richiesta in argomento dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
5. L'accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura prevista dai CCNL. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire la presente procedura di contrattazione integrativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



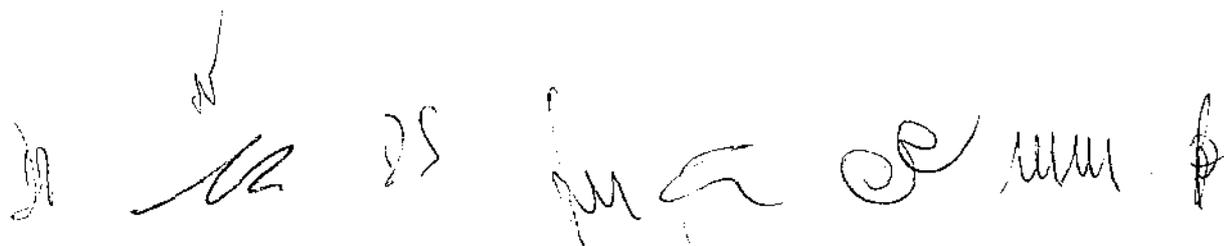
## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.



## Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono individuati in apposito atto della Giunta Comunale (attualmente con DGC n.65 del 19.6.2018).
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
  - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL, in merito, rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;



- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) l'individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

## Art. 7

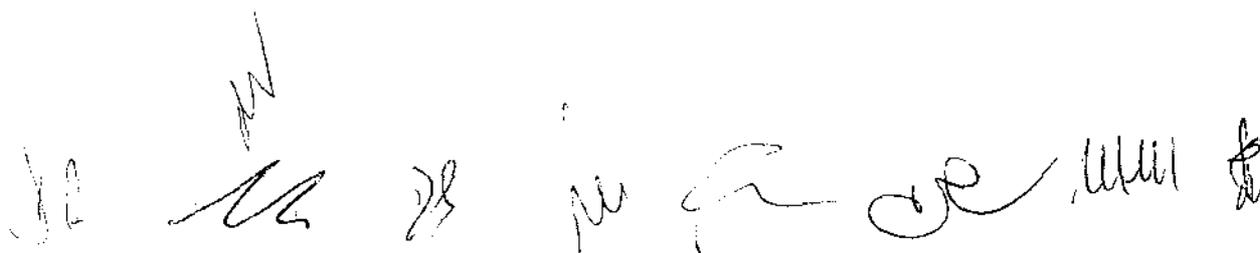
### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale ed è volto a disciplinare tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa come sopra elencate.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, qualora non si sia raggiunto l'accordo sulle predette materie le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

## Art. 8

### Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



## TITOLO III RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Art. 9

#### Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Il "Fondo risorse decentrate", è costituito annualmente secondo la disciplina dettagliatamente riportata nell'art. 67 del CCNL 2016 – 2018 del comparto Funzioni Locali ed è suddiviso in:
  - o **parte stabile** formata dall'unico importo consolidato calcolato ai sensi del comma 1 del suddetto art. 67, al cui si sommano gli incrementi previsti al successivo comma 2 del medesimo articolo;
  - o **parte variabile** di alimentazione del fondo possibile in presenza delle condizioni previste dal comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016 – 2018;
2. La quantificazione del "Fondo risorse decentrate" viene operata dall'ente e comunicata tempestivamente alla Delegazione di parte Sindacale, per le successive attività;
3. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità previste dal presente contratto e per la sola annualità 2020 anche per quelle previste dal CCDI 2019 che continuerà a produrre i propri effetti sino alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, così come indicato al precedente art. 3.
4. La previsione di destinazione del fondo è allegata al presente contratto, quale accordo economico annuale.
5. Le parti danno atto che eventuali risparmi che si verranno a determinare al termine dell'esercizio saranno destinati totalmente al finanziamento dei premi correlati alla performance del personale, fatta eccezione per quelle specifiche risorse di parte variabile (ad esempio incrementi al fondo previsti ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. c) e i)), eventualmente stanziati per le quali il mancato impiego, durante il periodo di riferimento, costituirà economia di bilancio.
6. Al termine dell'esercizio sarà trasmessa, a cura del Servizio Personale, alla Delegazione Trattante l'apposita determinazione di quantificazione a consuntivo del fondo delle risorse decentrate, da cui emergerà la quantificazione esatta delle risorse destinate alla Produttività collettiva (art. 68 CCNL) ed ai singoli istituti incentivanti di seguito disciplinati dal presente contratto.
7. Le parti danno atto dei principi contenuti negli articoli 68 e 69 del CCNL 2016 – 2018:

#### o **Articolo 68 CCNL 2016 – 2018 – Fondo risorse decentrate: utilizzo**

- **comma 1:** Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese

disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

- **comma 2:** Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

- **comma 3:** La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

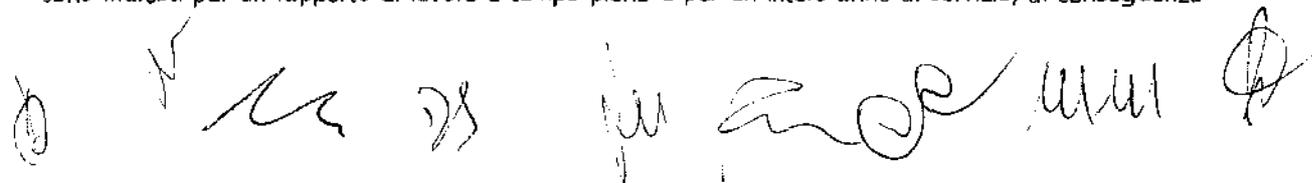
#### o **Articolo 69 CCNL 2016 – 2018 – Differenziazione del premio individuale**

- **comma 1:** Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

- **comma 2:** La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

- **comma 3:** La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

8. Premessi i principi sopra indicati, con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
9. Tutte le indennità ricomprese nel presente contratto sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
10. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
11. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza dei Responsabili di Settore.
12. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
13. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
14. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
15. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente contratto e accordo economico allegato allo stesso, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza



sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

16. Tutte le disposizioni riportate nel presente contratto si applicano dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso ed hanno validità sino alla sua scadenza, ad eccezione di quanto eventualmente indicato nel presente contratto in merito la decorrenza degli effetti di specifici istituti contrattuali, fermo restando il principio di ultrattività dei contratti integrativi pregressi già indicato nel presente contratto e fatte salve eventuali modifiche che si potranno apportare durante il periodo di vigenza del presente contratto.

## Art.10

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti condividono i seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dei dipendenti durante la vigenza del presente contratto:

#### 1) SOGGETTI BENEFICIARI

Saranno valutati al fine del riconoscimento del salario accessorio di produttività collettiva:

- o I dipendenti a tempo indeterminato in servizio per tutto l'anno di riferimento, sia a tempo pieno che a tempo parziale;
- o I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno. La remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. Avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.
- o I dipendenti a tempo determinato, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi continuativi.

#### 2) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DA APPLICARE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMIVAP) del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa attualmente vigente è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012. Qualora durante il periodo di vigenza del presente contratto venisse aggiornato il vigente SMIVAP oppure venisse adottato un nuovo SMIVAP ai fini del riparto dei premi correlati alla performance dei dipendenti non titolari di p.o. si applicherà il SMIVAP in relazione alla data di decorrenza degli effetti stabilita nell'atto di adozione del sistema stesso.

#### 3) RIPARTO DELLA QUOTA DEFINITA "DISPONIBILITÀ PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE"

La quota di risorse del fondo decentrato che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, denominata nell'accordo economico, qui di seguito allegato, "Disponibilità per premi correlati alla performance" volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, verrà suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2016 - 2018:

- **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68, comma 2 lett. a):** a cui destinare un importo non superiore al 30% delle risorse di parte stabile del fondo che residuano rispetto agli utilizzi previsti per l'annualità di riferimento.

A tal proposito, sino al perdurare della vigenza del SMIVAP approvato con DGC 135/2012, la misurazione della performance organizzativa, conseguita da ciascun dipendente non titolare di p.o., corrisponderà al parametro definito: "RISULTATI CONSEGUITI".

- **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68, comma 2 lett. b):** a cui destinare almeno una quota pari al 30% delle risorse del fondo di parte variabile, previste, al netto di quelle stanziare ai sensi delle lett. c), f) e g) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 - 2018 oltre



che un importo non inferiore al 70% delle risorse di parte stabile residuali rispetto agli utilizzi previsti;

A tal proposito, sino al perdurare della vigenza del SMIVAP approvato con DGC 135/2012, la misurazione della performance individuale, conseguita da ciascun dipendente non titolare di p.o., si fonderà su tutti i parametri di valutazione previsti nel suddetto SMIVAP ad esclusione di quello definito: "RISULTATI CONSEGUITI", in quanto, come sopra concordato, detto parametro costituirà la base di misurazione della performance organizzativa dei dipendenti non titolari di p.o.

Le percentuali di riparto, della quota denominata "Disponibilità per premi correlati alla performance", tra premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sopra riportate dovranno essere mantenute anche in sede di consuntivazione dell'impiego del fondo, una volta determinati gli eventuali risparmi rispetto alla previsione di utilizzo per i singoli istituti di seguito regolati nel presente contratto. Di ciò sarà data evidenza nella determinazione di quantificazione finale del fondo delle risorse decentrate da trasmettersi a cura del Servizio Personale alla Delegazione Trattante.

#### **4) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21/5/2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione per tempo vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti riferiti alla performance individuale al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo di n.3 dipendenti.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

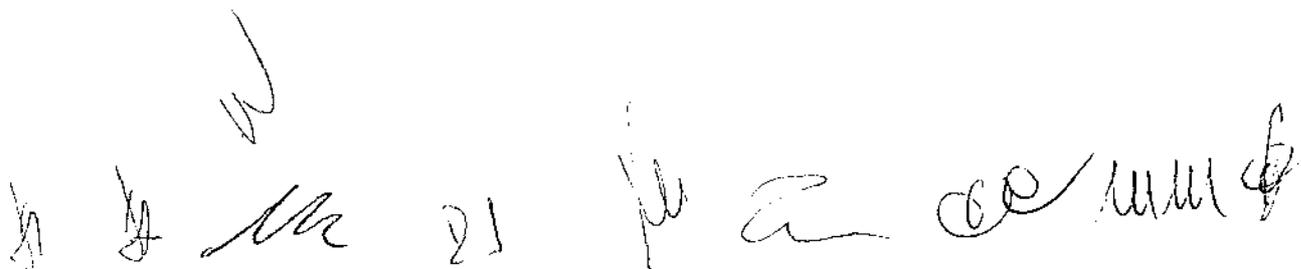
- o non aver conseguito la maggiorazione del premio nell'anno precedente
- o della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
- o anzianità di servizio presso il Comune
- o minore età

Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota destinata alla performance individuale.

#### **Art.11**

#### **Progressioni economiche all'interno della categoria**

1. Le parti, visto l'esiguo arco di tempo passibile di regolamentazione, convengono che solamente durante gli anni 2021 e 2022, di vigenza del presente CCDI, saranno effettuate progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria (di seguito definite progressioni economiche orizzontali), da attribuirsi in modo selettivo ai lavoratori dell'ente.
2. Fermo restando il rispetto di quanto definito dai CCNL per tempo vigenti si demanda agli specifici accordi annuali per la determinazione dei criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio, da sottoscrivere negli anni 2021 e 2022 (accordi economici), l'attivazione formale dell'istituto di cui al presente articolo e la specifica regolamentazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale a valere per le medesime annualità.
3. Agli accordi economici annuali si demanda inoltre la quantificazione delle risorse di parte stabile da destinare all'istituto della progressione economica, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione della stessa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a stylized 'W' at the top left, followed by various cursive signatures and initials, some of which are more legible than others.

## Art.12

### Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità "condizioni di lavoro", è destinata alla remunerazione dello svolgimento delle seguenti attività stabilite dal CCNL 2016 – 2018 all'art. 70-bis, comma 1:

- a) attività disagiate, a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2020 – 2022;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020 di cui ora si conferma di fatto la disciplina precedente;
  - c) implicanti il maneggio di valori, fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020 di cui ora si conferma di fatto la disciplina precedente.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
3. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
4. L'indennità di cui al presente articolo, entro i valori di seguito definiti, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività; pertanto dal computo dell'operatività dell'istituto saranno escluse le assenze giornaliere dal lavoro dovute a qualsiasi causale e titolo mentre nel caso di assenze orarie giornaliere, rispetto al debito orario dovuto, l'indennità andrà adeguatamente riproporzionata.

- **per le attività di cui alla lett. a) implicanti disagio:**

disagio connesso al rientro in servizio per attività collegate a prestazione lavorative, svolte con particolari modalità temporali, connesse ad eventi a carattere istituzionale, manifestazioni culturali, sportive o religiose, interventi d'urgenza in caso di eventi eccezionali ed imprevisti:

indennità di **euro 6,00** per ogni intervento prestato;

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo su specifica richiesta di liquidazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento.

- **per le attività di cui alla lett. b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute:**

**euro 1,50** per ogni giorno di presenza effettiva in servizio.

Al fine del riconoscimento della suddetta indennità giornaliera si qualificano come attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute le seguenti prestazioni di lavoro svolte in via continuativa dal dipendente:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Tali condizioni riguardano le seguenti tipologie di personale:



Esecutore giardiniere
Esecutore addetto ai servizi tecnico-manutentivi
Esecutore autista
Esecutore elettricista
Esecutore messo notificatore

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, con riferimento a quanto maturato nel mese precedente al periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.

- **per le attività di cui alla lett. c) implicanti il maneggio di valori:**

**euro 1,50** per l'economo, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio

**euro 1,00** per i restanti agenti contabili, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio

Tale indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa, intendendo con tale espressione per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, buoni pasto, buoni carburante, ecc...) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti Contabili". Ciò premesso l'indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

Servizio economato
Servizi demografici
Servizio polizia municipale

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo, in via posticipata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.

Per la determinazione della misura delle indennità di cui al presente articolo si è tenuto espressamente conto dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

### Art.13

#### Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Si istituisce l'"indennità di servizio esterno", prevista dal CCNL 2016 - 2018 all'art. 56 - quinquies, prevedendo che la stessa sia destinata al personale di Polizia Municipale non titolare di posizione organizzativa che, in via continuativa, intendendo con tale espressione per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, da individuarsi preventivamente all'inizio dell'esercizio con atto del Comandante di PM.
2. L'indennità giornaliera che compete al personale di cui al comma 1 è pari ad **euro 2,00**.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016 - 2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018 (indennità condizioni lavoro: disagio, rischio, maneggio valori);

5. L'indennità di servizio esterno è calcolata e liquidata dal Dirigente del Settore sulla base dei servizi esterni effettivamente svolti dal personale adibito al servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

6. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

7. Le parti concordano che l'importo della presente indennità sarà adeguatamente riproporzionato nel caso in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni, per esigenze organizzative o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ed ore, non copra l'intera durata giornaliera lavorativa.

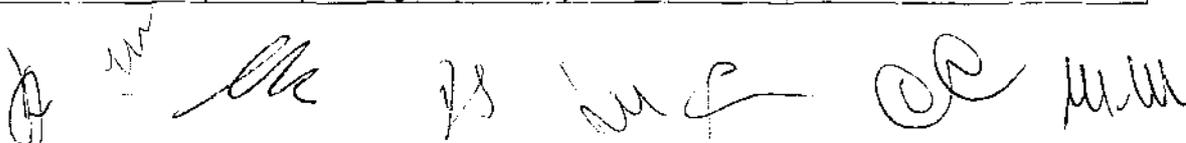
8. Le parti concordano altresì che costituirà prestazione lavorativa remunerabile, ai sensi del presente articolo, anche l'attività lavorativa d'ufficio prestata in quanto strettamente connessa alla prestazione lavorativa espletata nei servizi esterni.

#### Art.14

#### Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale delle categorie B, C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa viene riconosciuta una indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità; l'individuazione del personale cui viene attribuita detta indennità, effettuata dal Responsabile del Settore competente, avviene sulla base dei seguenti criteri, e per i corrispondenti importi sotto specificati:

N.	CATEGORIA	CRITERIO	IMPORTO SU BASE ANNUA
1	B	espletamento di funzioni con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento altresì di funzioni con autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza <b>(art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018) - fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	400,00
2	C	espletamento di funzioni con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento di funzioni con responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza	600,00



		nell'ambito dei processi operativi e delle funzioni assegnate; <b>(art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018) - fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	
3	C - D	funzione vicaria del Responsabile di Settore incaricato di P.O. per tutte le funzioni ad esso assegnate in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna <b>(art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018) - fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	1.000,00
4	C - D	espletamento di funzioni con responsabilità inerenti attività specifiche connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale <b>(art. 70 quinquies c.2 lett. a) CCNL 21/05/2018) - fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	Anno 2020: 300,00 (importo uguale all'anno 2019) Dall'anno 2021: 350,00
5	C	Espletamento di funzioni di specifiche responsabilità inerenti attività svolte nell'ambito dei servizi demografici <b>(art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018) fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020-</b>	300,00
6	C	archivista informatico, addetto URP, addetto ai servizi di protezione civile <b>(art. 70 quinquies c.2 lett. b) e c) CCNL 21/05/2018) - fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	300,00
7	D (*)	espletamento di funzioni con responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative ed espletamento di funzioni con responsabilità di procedimento amministrativo ed istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale <b>(art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018)</b>	800,00

(\*) La disciplina della presente indennità trova applicazione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto, in quanto unica a non essere non prevista nel CCDI 2019, sottoscritto il 27/02/2020.

2. Per tutte le fattispecie di indennità per specifiche responsabilità sopra previste occorre l'individuazione degli aventi diritto da parte del Responsabile di Settore di riferimento.
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno l'importo sopra determinato sarà riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di servizio prestato/utile si intende quello lavorato per almeno 15 giorni.

### Art.15

#### Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art.68 comma

2 lett. g) del ccnl 21.5.18 per gli importi annualmente preventivati e secondo le discipline previste e vigenti nell'Amministrazione comunale.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge afferiscono alle seguenti tipologie:

- a) risorse destinate all'attuazione dell'art.113 d.lgs 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche);
  - b) risorse destinate all'attuazione dell'art.3 comma 57 legge 662/96 (incentivi per attività di controllo ICI);
  - c) risorse destinate al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate in attuazione dell'art.1 comma 1091 della legge 145/2018;
  - d) eventuali ulteriori risorse previste da specifiche normative.
3. Per la disciplina dei criteri di regolazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti comunali allegati al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.
4. Detti compensi vengono liquidati annualmente a consuntivo al personale avente diritto a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo i regolamenti di dettaglio allo scopo adottati.
5. Al personale destinatario di incentivi correlati a leggi speciali sarà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla performance individuale:

MISURA DEL COMPENSO ANNUO LORDO	RIDUZIONE QUOTA COMPENSO PERFORMANCE
fino ad € 600,00	Nessuna riduzione
da € 601,00 a € 1.200,00	riduzione del 40 %
da € 1.201,00 a € 1.800,00	riduzione del 70 %
da € 1.801,00 in poi	riduzione del 80 %

## Art.16

### Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

- 1. L'ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, come definiti all'art.72 ccnl 21.5.18, in favore dei propri dipendenti, a cui fare fronte con proprie risorse stanziare nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.
- 2. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziare dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

## Art.17

### Misura e limiti dell'indennità di reperibilità

- 1. La reperibilità è disciplinata dall'art. 24 ccnl 21.5.18 ed è remunerata con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo.
- 2. Le parti, dando atto che attualmente non sono previste presso l'ente attività per le quali sia istituito il servizio di reperibilità, dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dall'art.24 c.4 del precitato ccnl 21.5.18 e di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 24 c.3 del suddetto ccnl 21.5.18.



## Art. 18

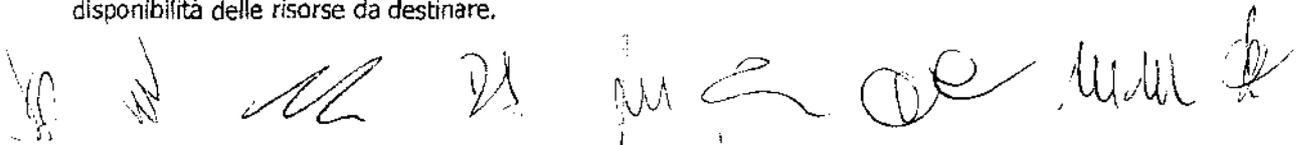
### Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – art. 24 CCNL 14/09/2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/9/2000 maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/9/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

## Art. 19

### Prestazioni lavorative svolte in turnazione

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione sono individuate dall'ente con disposizione del responsabile della struttura apicale competente, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali e sono disciplinate nel rispetto di quanto definito dalla vigente contrattazione nazionale.
2. Ai dipendenti operanti nei servizi per i quali è prevista l'articolazione dell'orario in turni è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione e con le modalità previste dai CCNL nel tempo vigenti.
3. Le parti dichiarano di non elevare i limiti previsti dall'art. 23 commi 2 e 4 dei ccnl 21.5.18.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.18 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, se previsti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.
6. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziati dall'ente risorse per la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in turnazione non ricorrendo la fattispecie. Si rimanda ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto previa verifica della disponibilità delle risorse da destinare.



## Art.20

### Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare l'applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
  - o il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
  - o la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
  - o la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al d.lgs 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a garantire la formazione del personale relativamente alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

## Art.21

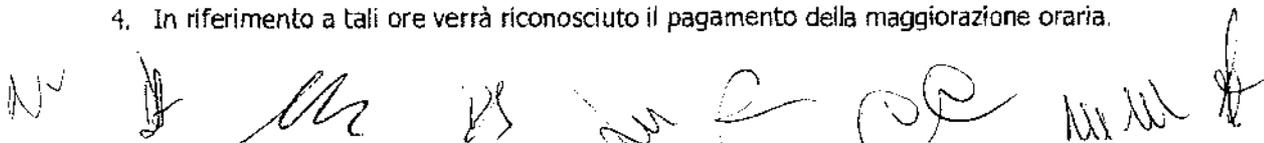
### Elevazione del contingente della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art.53 comma 2 ccnl 21.5.18 il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 1 del presente articolo, si procederà con apposito accordo.

## Art.22

### Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, per consentire una maggiore flessibilità dei tempi di lavoro e per coniugare l'ampliamento dei servizi alle esigenze personali dei dipendenti, su loro richiesta scritta, è previsto l'istituto della banca delle ore nella quale confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, richiesto non in pagamento, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, pena la decadenza del diritto.
2. L'istituto, una volta attivato, è valido sino a revoca, che decorrerà comunque dall'anno successivo.
3. Per ciascun dipendente interessato il limite massimo da destinare alla banca delle ore è di 60 ore annue, (da ricomprendersi nel limite individuale delle 180 ore previsto dal contratto), ridotte proporzionalmente per il personale in part time, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione tenuto conto delle esigenze tecniche ed organizzative del servizio.
4. In riferimento a tali ore verrà riconosciuto il pagamento della maggiorazione oraria.



5. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 del successivo articolo 22 (orario di lavoro flessibile) del presente CCDI.
6. Qualora il dipendente preveda l'utilizzo cumulativo delle ore accantonate in un'unica soluzione avrà cura di concordarlo con il proprio Responsabile.
7. L'unità minima per la banca delle ore è rappresentata dalla mezz'ora.

### Art.23

#### **Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. L'utilizzo della flessibilità oraria deve comunque garantire la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico.

2. La fascia di flessibilità è la seguente:

Orario convenzionale 6 ore :

Entrata 7.30 – 8.30

Uscita 13.30 –14.30

Orario convenzionale 9 ore :

Entrata 7.30 – 8.30

Pausa per un minimo di 30 minuti, obbligatoriamente tra le 13.00 e le 14.30.

Uscita 17.00 - 18.00

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze di carattere personale, sociale o familiare su richiesta espressa dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare una ulteriore flessibilità dell'orario di lavoro.

4. In particolare sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

5. La flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo deve essere fruita da ciascun dipendente in modo che l'ufficio di appartenenza garantisca l'orario di apertura al pubblico negli orari previsti.

6. L'arrivo o l'uscita dal servizio fuori delle fasce di flessibilità è soggetto alla disciplina dei permessi brevi e pertanto deve essere di volta in volta autorizzato.
7. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nello stesso mese secondo le modalità concordate con il responsabile.

#### **Art.24**

#### **Arco temporale su cui è calcolato il limite dell'orario settimanale di lavoro**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art.4 c.4 del d.lgs 66/2003, e come specificato all'art.22 c.2 del ccnl 21.5.18, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti concordano che tale arco temporale può essere incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro.

#### **Art.25**

#### **Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane, salva eventuale elevazione da concordarsi tra le parti con specifico accordo.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### **Art.26**

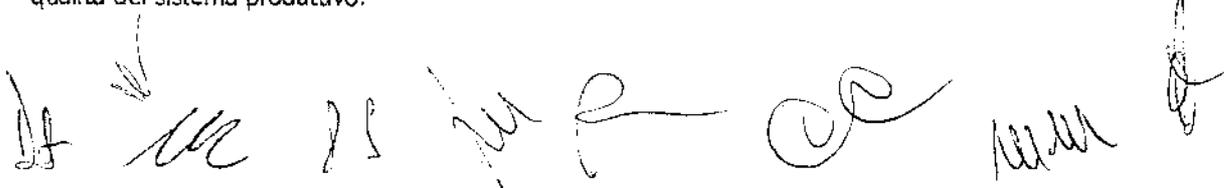
#### **Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

1. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario di cui all'art.14 c.4 ccnl 1.4.99, fermo restando il limite complessivo delle risorse economiche a ciò destinate, può essere elevato fino a 200 ore qualora si verifichino esigenze eccezionali e debitamente motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Tale incremento è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno.

#### **Art.27**

#### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



2. Ai fini di cui al precedente comma l'Amministrazione valuterà l'opportunità di programmare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione del personale nell'ottica di promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze professionali dei dipendenti.

### Art.28

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le parti danno atto che i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative attualmente vigenti sono quelli approvati dalla Giunta Comunale con Delibera n. 15 del 26/02/2015.
2. Nella DGC n. 15/2015 è stata altresì stabilita la determinazione della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative istituite presso l'ente corrispondente al limite massimo del 15% della retribuzione di posizione in godimento delle stesse.
3. Dato che sia l'attuale graduazione delle posizioni organizzative, che l'attuale determinazione della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative, rispetto al totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente, non sono in contrasto con i limiti previsti dall'art. 15 del CCNL 2016 – 2018 le parti ritengono al momento di confermare quanto già esistente in termini di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, dando atto che il sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) dei titolari di posizione organizzativa, utile per l'attribuzione della retribuzione di risultato degli stessi attualmente in vigore è quello approvato con DGC n. 135/2012.
4. Con il Presente contratto le parti procedono quindi alla definizione della correzione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016 – 2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi di quanto previsto dalla lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 2016 – 2018 del 21/05/2018.

MISURA DEL COMPENSO ANNUO LORDO PERCEPITO DURANTE L'ANNO DI RIFERIMENTO AI SENSI DELL'ART. 18, COMMA 1 LETT. H) DEL CCNL 2016 - 2018	ABBATTIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE NEL MEDESIMO ANNO
fino ad € 1.500,00	Nessuna riduzione
da € 1.500,01 a € 3.000,00	riduzione del 30 %
da € 3.000,01 a € 6.000,00	riduzione del 70 %
da € 6.000,00 in poi	riduzione del 80 %

### Art.29

#### Indennità di funzione per il personale della Polizia locale e criteri per la sua erogazione

1. Si istituisce l' "indennità di funzione", prevista dal CCNL 2016 – 2018 all'art. 56- sexies, prevedendo che la stessa sia destinata al personale di Polizia Municipale non titolare di posizione organizzativa di Categoria C o D, da individuarsi con atto del Comandante PM, per l'assolvimento delle seguenti attività:

ATTIVITA'	COMPENSO ANNUO LORDO
A) Funzione vicaria del Comandante in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna - <b>fattispecie già disciplinata nel CCDI 2019 del 27/02/2020</b>	€ 800,00
B) Attribuzione di eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale	€ 300,00

2. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 ccnl 21.5.18;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b) ccnl del 6.7.95 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies ccnl 21.5.18;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies ccnl 21.5.18.

4. Le parti danno atto che:

- la fattispecie di indennità di funzione riportata nella tabella suesposta alla Lett. a) di fatto sostituisce integralmente nella disciplina e negli importi la precedente indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies ccnl 21.5.18, prevista nel CCDI 2019 del 27/02/2020 e pertanto trova applicazione a decorrere dal 01/01/2020;
- la fattispecie di indennità di funzione riportata nella tabella suesposta alla Lett. b) non essendo stata prevista nel precedente CCDI 2019 del 27/02/2020 sotto altra tipologia di indennità trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

5. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo.

### Art.30

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art.56 quater ccnl 21.5.18)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente per le violazioni previste dal Codice della strada, come determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c) e 5 del decreto legislativo n. 285/1992 è destinata, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 ccnl 21.5.18;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art.67 comma 3 lettera i) ccnl 21.5.18.
3. L'applicazione dell'istituto è subordinato alla predisposizione di specifico regolamento da parte del Responsabile del Servizio di Polizia Locale.

## Art. 31

### Tempistica erogazione emolumenti del salario accessorio

1. Le parti convengono di definire il calendario di liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo, per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti :

TIPOLOGIA DI COMPENSO	EROGAZIONE
produttività individuale/collettiva e differenziazione premio individuale	annuale - entro luglio anno successivo
indennità condizioni di lavoro - disagio	annuale - entro luglio anno successivo
indennità condizioni di lavoro - rischio	mensile
indennità condizioni di lavoro - maneggio valori	annuale - entro luglio anno successivo
indennità di funzione polizia locale	annuale - entro luglio anno successivo
specifiche responsabilità	annuale - entro luglio anno successivo
posizione organizzativa	mensile
lavoro straordinario	trimestrale
maggiorazione oraria	mensile
indennità di risultato	annuale - entro luglio anno successivo
indennità di turno	mensile
indennità comparto	mensile
progressioni economiche	mensile
compensi derivanti da norme di legge	annuale - entro luglio anno successivo
reperibilità	mensile
indennità servizio esterno polizia locale	mensile

## Art. 32

### Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto vigenti.
2. Si fa salva inoltre l'applicazione di nuove norme in tema di personale che dovessero essere emanate e che siano immediatamente operative nel corso di validità del presente contratto.



**ALLEGATI:**

- **ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020**
- **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**
- **REGOLAMENTO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DELL'ART. 113 DEL D.LGS. N. 50/2016;**

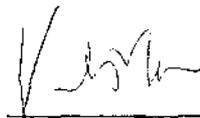
*DA M N 28 24 P CE 10000*

Letto, approvato e sottoscritto

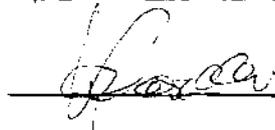
Vigarano Mainarda, 17 dicembre 2020

**La delegazione di parte datoriale**

Mecca Virgilio – Segretario Comunale – Presidente

  
\_\_\_\_\_

Caselli Angela – Capo settore Finanze-bilancio

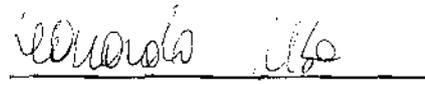
  
\_\_\_\_\_

**La delegazione sindacale**

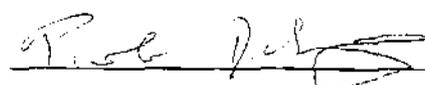
Righi Marco CGIL

  
\_\_\_\_\_

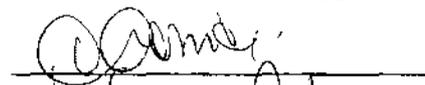
Uba Leonardo UIL

  
\_\_\_\_\_

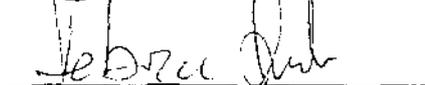
De Santis Paolo CISL

  
\_\_\_\_\_

Cazziari Cristina rsu

  
\_\_\_\_\_

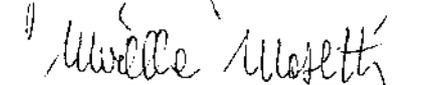
Armelin Debora rsu

  
\_\_\_\_\_

Ferron Gabriella rsu

  
\_\_\_\_\_

Masetti Mirella rsu

  
\_\_\_\_\_





## ***COMUNE DI VIGARANO MAINARDA***

**Accordo per la determinazione dei criteri e  
principi generali relativi alle modalità di utilizzo  
del salario accessorio anno 2020**

**- Accordo economico 2020 -**

*Allegato al contratto collettivo decentrato integrativo  
triennio 2020 - 2022*

*M. N. P. M. E. F. C. S. M. M.*

La parte datoriale, nella persona del Presidente Dott. Virgilio Mecca, dà atto che:

- la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020 – 2022 (parte normativa) è stata sottoscritta precedentemente in data odierna;
- il fondo risorse decentrate per l'anno 2020 è stato regolarmente costituito, secondo la disciplina prevista dall'art. 67 del CCNL 2016 – 2018 con i seguenti atti:
  - Determina della Responsabile del Settore Finanze e Bilancio n. 294 del 26/08/2020, avente ad oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE PER GLI ANNI 2020 – 2022 AI SENSI DELL'ART. 67, COMMI 1 E 2 DEL CCNL 2016 – 2018 DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA.;"
  - Delibera del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 5 del 17/11/2020, avente ad oggetto: "INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – TRIENNIO 2020-2022 E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2020."
  - Determina della Responsabile del Settore Finanze e Bilancio n. 430 del 17/12/2020, avente ad oggetto: "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2020."

tutti regolarmente trasmessi alla Delegazione trattante di parte Sindacale e Datoriale, dai quali risulta il seguente riepilogo:

**Costituzione del fondo delle risorse decentrate per l' anno 2020 per il Comune di Vigarano Mainarda, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016 - 2018**

	ANNO 2020
<b>Fondo risorse decentrate di parte stabile costituito con Determina</b>	<b>116.623,98</b>
di cui:	
- soggette al limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017:	111.508,20
- escluse dal limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017:	5.115,78
<b>Fondo risorse decentrate di parte variabile di cui il Commissario ha autorizzato l'inserimento a carico del fondo con DGC:</b>	<b>27.495,26</b>
di cui:	
- soggette al limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017:	10.495,26
- escluse dal limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017:	17.000,00
<b>IMPORTO TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE:</b>	<b>144.119,24</b>
di cui:	
- soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017:	122.003,46
- escluso dal limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017:	22.115,78

**RISORSE PREVENTIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2020**

	ANNO 2020
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE PREVENTIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>61.618,57</b>
di cui:	
- di parte stabile (al netto di quanto escluso dalla contrattazione pari ad €83.100,67 per l'anno 2020.	33.523,31
- di parte variabile	27.495,26

Il suddetto fondo per le risorse decentrate risulta certificato dall'organo di revisione in data 17/12/2020.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2020 – 2022, unito agli allegati parti integranti e sostanziali e il presente accordo economico annuale, anch'esso allegato parte integrante del CCDI, volto a disciplinare l'utilizzo del fondo per l'anno 2020, una volta sottoscritti definitivamente saranno inviati all'ARAN entro il 5° giorno dalla sottoscrizione;

Come indicato nell'art. 3 del CCDI 2020 – 2022, parte normativa, si dà atto che:

*(Handwritten signatures and initials)*

dato il principio di ultrattività dei contratti collettivi integrativi, come da ultimo sancito al comma 7 dell'art. 8 del CCNL 2016 – 2018 le parti hanno stabilito che:

"- la parte normativa del presente CCDI avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso e fino al 31/12/2022. Pertanto l'annualità 2020 sarà regolata, sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, secondo i principi e criteri stabiliti nel CCDI 2019, sottoscritto dalla Delegazione Trattante il 27/02/2020, di cui tutt'ora sono in corso la produzione degli effetti economici ad esso connessi a garanzia di indennità già contratte e non disapplicate formalmente, ad eccezione dell'adeguamento dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, disciplinati dall'art. 10 del presente CCDI, che incideranno per quanto di competenza già su tutta l'annualità 2020;

- la parte economica, denominata "Accordo per la determinazione dei criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio anno 2020 ", allegata al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale, essendo volta alla disciplina dei criteri e principi generali di riparto delle risorse disponibili, in linea con la costituzione del fondo, ad oggi esistente, per la contrattazione integrativa, sarà pienamente valevole per tutta l'annualità 2020, seppur regolata per la quasi totalità dal CCDI 2019. Per quanto riguarda il restante periodo di durata del presente CCDI di carattere normativo: anni 2021 e 2022 si provvederà con accordi economici successivi a determinare i criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio corrispondente a dette annualità, sempre in piena conformità con i fondi per il salario accessorio che saranno allo scopo costituiti e con le disposizioni contenute nel presente CCDI."

Le parti quindi:

- 1) richiamati integralmente gli ulteriori principi e criteri contenuti nell'articolato del CCDI 2020 - 2022, nonché le specifiche discipline relative ai singoli istituti contemplati del medesimo CCDI, già sottoscritti in data odierna;
- 2) confermano i criteri e i principi generali di ripartizione delle risorse finanziarie destinate al salario accessorio contenuti:
  - nel contratto decentrato valevole per l'anno 2019 per quanto riguarda il maturato dal 01/01/2020 sino alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI 2020 - 2022 e del presente accordo economico, seppure con le specifiche modificazioni riportate nel contratto decentrato 2020 - 2022;
  - nel contratto decentrato 2020 - 2022, sottoscritto in data odierna;
- 3) prendono atto della ripartizione preventiva del fondo per l'anno 2020, come di seguito proposto nella tabella A);
- 4) sottoscrivono formalmente il presente accordo.

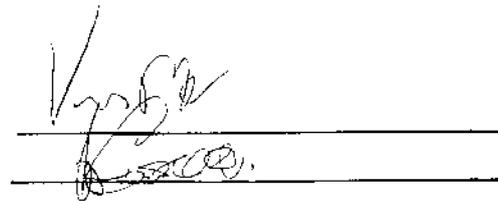
Letto, approvato e sottoscritto

Vigarano Mainarda, 17 dicembre 2020

#### La delegazione di parte datoriale

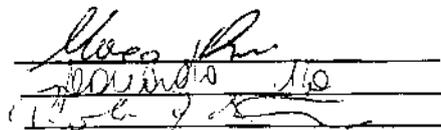
Mecca Virgilio – Segretario Comunale – Presidente

Caselli Angela – Capo settore Finanze-bilancio



#### La delegazione sindacale

Righi Marco CGIL  
Uba Leonardo UIL  
De Santis Paolo CISL



Cazziari Cristina rsu  
Armelin Debora rsu  
Ferron Gabriella rsu  
Masetti Mirella rsu

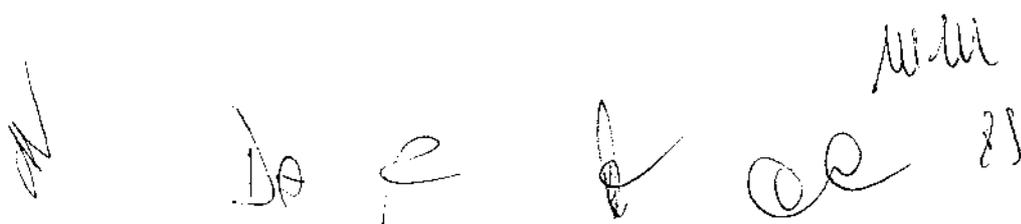
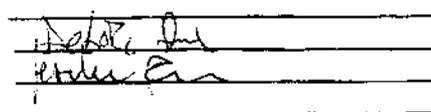


Tabella A)

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - PREVENTIVO	
DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	
	IMPORTI ANNO 2020
1) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE STABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	116.623,98
2) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE VARIABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	27.495,26
<b>TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 (1+2)</b>	<b>144.119,24</b>

**DETTAGLIO VOCI DELLE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO DI PARTE STABILE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ALLA CCNL 2018-2019 PREVENTIVO**

DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE	
	IMPORTI ANNO 2020
1) Differenziali di posizioni economiche attribuite in anni precedenti comprensive degli incrementi delle posizioni economiche da nuovo CCNL 2018 - 2019	63.536,59
2) Indennità di comparto, Art. 33, comma 4 Lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	15.894,95
3) Indennità personale educativo asili nido (art. 31, co. 7 CCNL 14/9/00 e art. 6 CCNL 5/10/01)	-
4) Altre indennità - Assegni riassorbibili	3.669,12
<b>3) TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2020</b>	<b>83.100,67</b>
<b>RISORSE DEL FONDO DECENTRATO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'ANNO 2020 (1-2-3)</b>	<b>61.018,57</b>

- di cui provenienti dalla PARTE STABILE del fondo:	33.523,31
- di cui provenienti dalla PARTE VARIABILE del fondo:	27.495,26

**DETTAGLIO RISORSE DI PARTE VARIABILE DEL FONDO DECENTRATO PER L'ANNO 2020 PREVENTIVO**

DESCRIZIONE VOCI DI INCREMENTO DELLA PARTE VARIABILE PREVISTA DAL CCNL 2018-2019 (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	IMPORTI ANNO 2020
Art. 67, co. 3 - Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: indennità IC	
Art. 67, co. 3 - Lett. G) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. (DAL 2016)	17.000,00
Art. 67, co. 3 - Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per produttività interna (D.Lgs. 163/2006)	
Art. 67, co. 3 - Lett. G) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accorciamento imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	
Art. 67, co. 3 - Lett. G) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Compensi totali per riarrangiamento	
Art. 67, co. 3 - Lett. D) CCNL 16-18 importo unitario (anzianità corrispondenti a frazione di RIA (encl. 1a) su misura per: mensilità residue dopo la cessazione)	203,83
Art. 67, co. 3 - Lett. G) CCNL 16-18 eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti da applicazione disciplina straordinaria: imponi nel fondo anno successivo	
Art. 67, co. 3 - Lett. H) CCNL 16-18 risorse stanziato ai sensi dell'art. 3, 2° M. S. 1997	10.291,43
Art. 67, co. 3 - Lett. I) CCNL 16-18 importo risorse stanziato ai sensi dell'art. 5, lett. b) trattamenti accessori per conseguimento obiettivi innovativi o anche di mantenimento definiti in piano performance o altri strumenti di programmazione	
<b>TOTALE PARTE VARIABILE POSTA AD INCREMENTO DEL FONDO 2020 PREVENTIVO</b>	<b>27.495,26</b>

**QUANTIFICAZIONE PREVENTIVA DEGLI UTILIZZI DELLA PARTE DISPONIBILE DEL FONDO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SECONDO I CRITERI DEL CCNL 2018-2019 (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE) E CCDI 2020/2022 (dalla data di sottoscrizione definitiva del CCDI 2020/2022) stanziata con la parte stabile del fondo PREVENTIVO**

DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE STABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA	IMPORTI ANNO 2020
Art. 11) - CCDI 2020 - 2022 Procedure per le progressioni economiche orizzontali	0,00
Art. 12 lett. A) - CCDI 2020 - 2022 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 70 bis CCNL 16-18) - attività disagiate (lett. a) - non prevista nei CCDI 2019	0,00
Art. 12, lett. B) - CCDI 2020 - 2022 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 70-bis CCNL 16-18) - attività esposte a rischi o pertanto pericolose o dannose per la salute (lett. b) - già prevista nel CCDI 2019	1.440,00
Art. 12, lett. C) - CCDI 2020 - 2022 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 70-bis CCNL 16-18) - attività implicanti il maneggio di valori (lett. c) - già prevista nel CCDI 2019	1.388,00
Art. 13) CCDI 2020-2022 - Indennità di Servizio Esterno P.M. (art. 56-quinquies CCNL 16-18) - non prevista nei CCDI 2019	0,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 1 - già prevista nei CCDI 2019	400,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 2 - già prevista nei CCDI 2019	600,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 3 - già prevista nei CCDI 2019	5.000,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 4 - già prevista nei CCDI 2019 - già prevista nel CCDI 2019	900,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 (solo 2021 - 2022) - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 5 già prevista nel CCDI 2019	0,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 6 - già prevista nei CCDI 2019	900,00
Art. 14) CCDI 2020 - 2022 - Indennità per specifiche responsabilità - Nr. 7 - non prevista nei CCDI 2019	0,00
Art. 18) CCDI 2020 - 2022 - Attività prestata in giorni festivi/riposi compensativi/raggiungimento oraria - art. 24 CCNL 2000 - CCDI 2020 - 2022 Art. 10	0,00
Art. 29 lett. A) - CCDI 2020 - 2022 - Indennità di Funzione P.M. (art. 56-sexies CCNL 16-18) Sostituto P.O. Sett. P.M. - già prevista nei CCDI 2019	800,00
Art. 29 lett. B) - CCDI 2020 - 2022 - Indennità di Funzione P.M. (art. 56-sexies CCNL 16-18) - specifici incarichi - non prevista nei CCDI 2019	0,00
<b>TOTALE QUANTIFICAZIONE UTILIZZO PARTE STABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2019 E CCDI 2020/2022 (4)</b>	<b>11.428,00</b>

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**QUANTIFICAZIONE DEGLI UTILIZZI DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SECONDO I CRITERI DEL CCBI 2019 (fino alla sottoscrizione definitiva del CCBI 2020/2022) E CCBI 2020/2022 (dalla data di sottoscrizione definitiva del CCBI 2020/2022) finanziata con la parte variabile del fondo**

DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE VARIABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA	IMPORTI ANNO 2020
Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNI 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: indennità ICI	-
Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNI 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	-
Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi ISTAT per censimento	-
Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)	17.000,00
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZI PARTE VARIABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCBI 2019 E CCBI 2020/22 (6)</b>	<b>17.000,00</b>
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE GENERALE DEGLI UTILIZZI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020 PREVENTIVO (3+4+5)</b>	<b>111.528,57</b>
<b>DISPONIBILITA' PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b>	<b>32.590,57</b>
- di cui da parte stabile:	22.095,31
- di cui da parte variabile:	10.495,26
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68, CO. 3 DELL. A CCNL 2016 - 2018) - importo non superiore al 30% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile del fondo	6.628,59
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68, CO. 3 DELL. B CCNL 2016 - 2018) - in via preventiva pari al 100% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte variabile per tutto il triennio oltre ad un importo non inferiore al 70% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile	25.961,98
<b>TOT. UTILIZZO DEL FONDO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PREVENTIVO 2020</b>	<b>144.119,24</b>
<b>TOTALE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO 2020 STANZIATE E NON UTILIZZATE DA BORSE AD INCREMENTO PER L'ANNO SUCCESSIVO</b>	
<b>DIMOSTRAZIONE RISPETTO DELL'ART. 68, COMMA 3 DEL CCNL 2016 - 2018 DELLA PROIEZIONE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020</b>	
<b>PREVISIONE ANNO 2020</b>	
Dotazioni di parte variabile al netto degli incrementi di cui al comma 3 dell'art. 67 lett. e), f) e g) del CCNL 2016 - 2018 di cui si richiede il rispetto sull'utilizzo:	10.495,26
Impiego prevalente della parte variabile agli utilizzi del comma 2, art. 68 CCNL 2016 - 2018 pari al 0,00% per l'anno della parte variabile del fondo	.
Impiego della parte variabile per premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% della parte variabile) (effettivi pari: 100,00% per l'anno 2020)	10.495,26

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'N' and several illegible signatures.



***COMUNE DI VIGARANO MAINARDA***

**REGOLAMENTO  
“DISCIPLINA PER LA  
CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI  
PER LE FUNZIONI TECNICHE  
PREVISTI DALL’ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016”**

*M B M D N R OR PS MM*

### **Articolo 1 - Oggetto e finalità**

Il presente regolamento è adottato in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari e contiene disposizioni in merito all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, di seguito "Codice", nonché le modalità e i criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.

L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l'efficienza e l'efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente regolamento.

### **Articolo 2 - Soggetti Interessati**

Il presente regolamento si applica al personale del Comune di Vigarano Mainarda in servizio che concorre, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale rientrante nella sfera di interesse della Stazione Appaltante stessa.

Il presente regolamento si applica anche ai dipendenti di altre Stazioni Appaltanti che assumono gli incarichi conferiti dalla Stazione Appaltante nei casi stabiliti dall'articolo 5.

In particolare sono soggetti interessati al presente regolamento:

- a) il Responsabile del procedimento, nominato con atto formale del Responsabile della struttura apicale competente, e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate all'art. 3 del presente regolamento, connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture, ivi inclusi gli appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria di particolare complessità, individuati nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie;
- b) i collaboratori dei soggetti di cui alla lettera a) di volta in volta individuati anch'essi nell'atto formale con cui vengono assegnate le prestazioni professionali necessarie. Per collaboratori s'intendono coloro che, tecnici, giuridici o amministrativi, in rapporto alla singola funzione specifica, anche non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.

### **Articolo 3 - Funzioni e attività oggetto degli incentivi**

Ai sensi dell'articolo 113, comma 2, del Codice, come modificato dall' art. 1, comma 1, lett. aa) del Decreto-Legge 18 aprile 2019, n. 32, le prestazioni attribuibili al personale di cui all'articolo 2, riguardano le seguenti funzioni/attività:

- a) attività di progettazione;
- b) coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- c) verifica preventiva della progettazione;
- d) responsabile unico del procedimento;
- e) direzione dei lavori (ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione);
- f) direzione dell'esecuzione;
- g) collaudo, ivi incluso il collaudo statico, il collaudo tecnico amministrativo/il certificato di regolare esecuzione, la verifica di conformità;
- h) collaboratore tecnico/giuridico-amministrativo.



Gli affidamenti diretti e con procedure di somma urgenza sono sottratti all'incentivazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera rr), della legge 28 gennaio 2016, n. 11, le attività concernenti la progettazione, secondo le disposizioni degli articoli 23 e 24 del Codice, non sono oggetto degli incentivi di cui al presente regolamento.

Ai fini dell'erogazione degli incentivi deve essere steso un progetto e l'accantonamento delle risorse del quadro economico deve intervenire nel capitolo destinato alla stanziamento, impegno e liquidazione del singolo lavoro pubblico, servizio e fornitura da appaltare. Nel progetto devono essere individuati i costi e i tempi di esecuzione sino alla chiusura del procedimento.

Gli importi per la realizzazione dei singoli lavori, forniture di beni e servizi, devono essere comprensivi della quota per il fondo incentivante in quanto la medesima andrà inserita nel quadro economico progettuale e negli strumenti di programmazione per assicurare la copertura finanziaria.

Rientrano tra le prestazioni disciplinate e compensate dal presente regolamento anche le perizie di variante e suppletive in aumento, regolarmente approvate nelle ipotesi previste dal Codice e nei limiti di Legge. Il relativo importo è dettagliato nel provvedimento del RUP che approva la variante.

#### **Articolo 4 - Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta**

I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro sono proposti dal responsabile unico del procedimento ai fini della successiva individuazione da parte del responsabile della struttura apicale competente, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 38 del Codice in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.

Nella scelta si deve comunque tenere conto:

- della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
- della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
- della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
- del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.

L'atto di individuazione di cui al comma 1 del presente articolo deve riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati, nonché il relativo cronoprogramma.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione nel tendenziale coinvolgimento di tutto il personale dell'Ente, valutando anche le professionalità presenti nei settori diversi da quello procedente, tenuto in ogni caso conto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

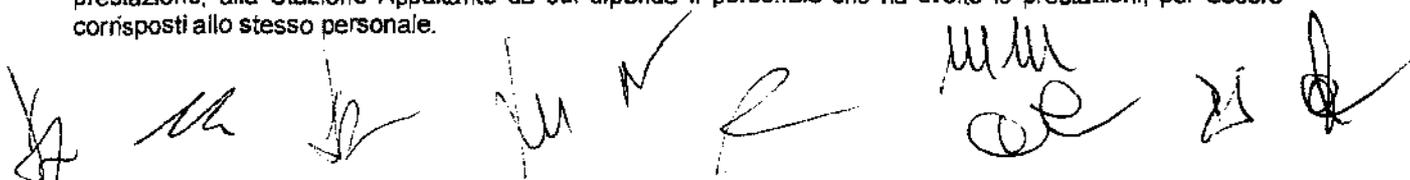
Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro sono adottate con atto formale e motivato dal responsabile della struttura apicale competente. Nell'atto dovranno essere accertate le attività già espletate provvedendo alla contestuale imputazione ai soggetti che le hanno eseguite.

In tale fase deve verificarsi anche che sotto il profilo di ripartizione dei compensi per le figure tecniche e amministrative sia formulata una modalità di riparto del compenso che operi su base previsionale con riferimento all'intero arco temporale dell'intervento come da cronoprogramma allegato al contratto in modo che il rispetto dell'aliquota del 50% possa essere verificata come correttamente distribuita sull'intero arco di durata dello stesso affidamento.

#### **Articolo 5 - Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti**

Nel caso in cui non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio, il responsabile unico del procedimento può proporre dipendenti di altre Stazioni Appaltanti.

I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolta dal personale del Comune di Vigarano Mainarda a favore di altre Stazioni Appaltanti, nel rispetto del regolamento incentivante di queste ultime, sono trasferiti dalla Stazione Appaltante beneficiaria della prestazione, alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.



I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento svolte a favore della Stazione Appaltante dal personale di altre Stazioni Appaltanti, trovano copertura nel fondo costituito e ripartito secondo le modalità previste nella presente disciplina e sono trasferiti alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.

Il compenso percepito, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2.

Quando la Stazione Appaltante si avvale della attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di un lavoro, di un servizio o di una fornitura, ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 113, comma 5, destina una percentuale nell'ambito dell'incentivo per la fase di competenza della centrale di committenza in misura non superiore a quanto previsto per le attività poste in essere dal personale dell'Ente e la stessa è comprensiva della quota di cui all'articolo 113 del Codice. Nella convenzione/contratto che regola i rapporti tra Stazione Appaltante e centrale di committenza, sono disciplinate le modalità di liquidazione dell'incentivo.

A tale proposito la centrale di committenza, con proprio regolamento o atto equivalente, disciplina le modalità di ripartizione della quota di competenza tra il personale che ha partecipato alle attività.

#### **Articolo 6 - Compatibilità e limiti di impiego**

I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 113, comma 3 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al personale incaricato delle prestazioni professionali di cui al presente regolamento, non possono superare l'importo del 50% del rispettivo trattamento economico annuo lordo (determinato sommando il trattamento economico fondamentale, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato/produttività, ove presenti) da calcolarsi tenendo conto anche di incarichi eventualmente svolti al medesimo titolo presso altre Stazioni Appaltanti.

Per le finalità di cui al comma precedente il responsabile della struttura apicale competente prima di conferire l'incarico provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi erogati. Per le medesime finalità il Settore che conferisce l'incarico fornisce le informazioni necessarie alle Stazioni Appaltanti di appartenenza per gli incarichi svolti da personale dipendente delle stesse.

#### **Articolo 7 - Formazione professionale e strumentazione**

Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 1, la Stazione Appaltante:

- promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
- garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.

Ai fini di quanto previsto al comma 1, i dirigenti coinvolti comunicano annualmente ai settori competenti le esigenze formative dei dipendenti ed il fabbisogno di strumentazioni, mezzi e beni necessari allo svolgimento delle attività da affidare.

#### **Articolo 8 - Approvazione e proprietà degli elaborati**

Gli elaborati prodotti nell'ambito delle attività conferite ai sensi del presente regolamento, recanti l'indicazione di tutti i dipendenti che hanno comunque collaborato alla loro produzione, secondo gli incarichi conferiti, sono approvati con atto amministrativo e restano di proprietà piena ed esclusiva della Stazione Appaltante, la quale potrà farvi apportare tutte le modifiche o varianti ritenute opportune e necessarie in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Gli stessi possono essere utilizzati dai predetti dipendenti ai fini della formazione del proprio curriculum professionale.



### **Articolo 9 - Costituzione del fondo**

E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 3 nella misura stabilita al successivi commi.

Nella determinazione a contrarre dei singoli lavori/servizi/forniture verranno determinati gli importi da destinare alla alimentazione del fondo di cui al presente articolo.

Ai fini della corresponsione degli incentivi economici correlati all'affidamento delle prestazioni professionali previste dal presente regolamento, nel fondo di cui al comma 1 è iscritta una somma non superiore al 2% modulata sull'importo degli appalti posti a base di gara, Iva esclusa e comprensiva degli oneri non soggetti a ribasso.

Ai sensi dell'articolo 113, commi 3 e 4 del Codice, il fondo è destinato:

- a) per un ammontare pari all'80%, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 10, tra i soggetti di cui all'articolo 2;
- b) per un ammontare pari al 20%, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata:
  - all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
  - all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
  - per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 198 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

Gli incentivi economici sono comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali previsti dalla legge.

Nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).

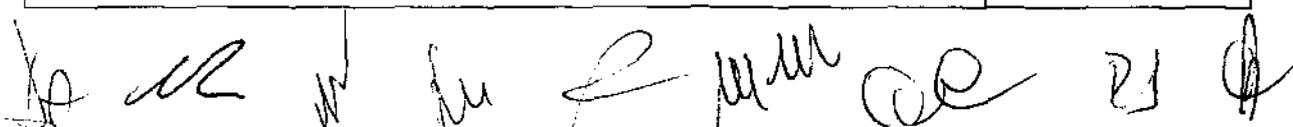
La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento secondo le seguenti tabelle:

**TABELLA A) - LAVORI PUBBLICI**

<b>Classi di importo dei lavori</b>	<b>Percentuale da applicare</b>
fino a € 40.000,00	0
oltre € 40.000,00 e fino a € 1.000.000,00	2,00 %
per la parte eccedente € 1.000.000,00 e fino ad € 5.548.000,00	0,90 %
per la parte eccedente € 5.548.000,00 e fino ad € 10.000.000,00	0,80 %
per la parte eccedente € 10.000.000,00 e fino ad € 25.000.000,00	0,70 %
per la parte eccedente € 25.000.000,00	0,60%

**TABELLA B) - SERVIZI/FORNITURE**

<b>Classi di importo dei servizi o delle forniture</b>	<b>Percentuale da applicare</b>
fino a € 40.000,00	0
oltre € 40.000,00 e fino a € 500.000,00	0,60 %
per la parte eccedente € 500.000,00	0,20 %



Relativamente agli importi di cui alla tabella A) del presente articolo nel caso di progettazione semplificata imposta dalle procedure emergenziali, di parte delle attività esternalizzate, la percentuale è ridotta dei valori delle parti non effettuate o esternalizzati come da tabella 1 dell'art. 10 del presente regolamento.

Negli appalti relativi a servizi o forniture il fondo è alimentato solo nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi delle Linee guida ANAC n. 3/2017.

Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifica come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.

La misura del fondo può essere maggiorata fino a un massimo del 5,00 % di quella relativa alla corrispondente classe di importo nei seguenti casi:

- lavori di importo superiore a euro 15.000.000,00 caratterizzati da particolare complessità in relazione alla tipologia delle opere, all'utilizzo di materiali e componenti innovativi, alla esecuzione in luoghi che presentano difficoltà logistiche o particolari problematiche geotecniche, idrauliche, geologiche;
- servizi e forniture di importo superiore a euro 1.000.000,00 caratterizzate da:
  - o interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico;
  - o prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;
  - o interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità.

Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sul singolo lavoro, servizio o fornitura viene ricalcolato sulla base del nuovo importo.

Non concorrono ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o omissioni del progetto esecutivo che pregiudicano in tutto o in parte la realizzazione dell'opera o la sua utilizzazione e l'efficacia del servizio/fornitura, qualora imputabili al soggetto destinatario dell'incentivo.

#### **Articolo 10 - Criteri di ripartizione del fondo**

Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
- tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
- complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 è disciplinata dalle Tabelle 1 e 2 allegate al presente regolamento.

Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

#### **Articolo 11 - Erogazione delle somme**

Ai fini della erogazione delle somme è necessario l'accertamento del responsabile della struttura apicale competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture, su proposta del Responsabile unico del procedimento individuato per la realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture.

L'accertamento consiste in una relazione sintetica finale contenente tutti i dati attinenti il lavoro, la fornitura o il servizio compresa l'indicazione degli estremi della costituzione del gruppo di lavoro e delle eventuali modifiche allo stesso nonché dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati. Tale relazione è redatta anche allo scopo di verificare la sussistenza dei requisiti di base per la liquidazione dell'incentivo fra cui la verifica che tutte le prestazioni di cui all'articolo 3 del presente regolamento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 106 e 107 del Codice, anche ai fini delle eventuali decurtazioni di cui ai commi e per valutare le rispettive responsabilità.



Fermo restando quanto stabilito al comma 2, l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza.

Le riduzioni sono commisurate all'entità del ritardo ed all'incremento dei costi di realizzazione come dalla seguente tabella:

Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo fissato	10%
	Dal 21% al 40% del tempo fissato	30%
	Oltre il 40% del tempo fissato	50%
Costi di realizzazione <sup>1</sup>	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

1. I costi da considerarsi in incremento ai fini della riduzione dell'incentivo sono quelli non derivanti da adempimenti normalmente previsti o da cause di forza maggiore o imputabili a terzi

Ai fini dell'applicazione delle decurtazioni non sono computati nei termini di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'articolo 106 del D.lgs. n. 50/2016.

Nel caso di cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il dirigente contesta, per iscritto, gli errori e/o ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.

Le somme non percepite dai dipendenti rimangono nel fondo di cui all'art. 9 incrementando la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 4, lett. b).

#### **Articolo 12 - Coefficienti di riduzione**

Qualora la prestazione professionale inerente un lavoro, un servizio o una fornitura, venga affidata parte al personale interno della stazione appaltante, ai sensi del presente regolamento, e parte a professionisti esterni, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti della Stazione Appaltante o di altre Stazioni Appaltanti incaricati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, rimangono nel fondo di cui all'articolo 9 incrementando la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 4, lett. b).

#### **Articolo 13 - Quantificazione e liquidazione dell'incentivo**

Il responsabile della struttura apicale competente nell'atto con il quale individua i soggetti di cui all'articolo 2, comma 3, lettere a) e b), stabilisce, su proposta del responsabile del procedimento, le percentuali di attribuzione dell'incentivo alle diverse figure professionali facenti parte del gruppo di lavoro per la realizzazione di lavori o per la acquisizione di servizi o forniture.

Ai fini della successiva quantificazione e liquidazione dell'incentivo da ripartire fra i soggetti di cui al comma 1, il responsabile del procedimento propone al responsabile della struttura apicale competente alla realizzazione del lavoro o all'affidamento di un servizio o fornitura, l'adozione del relativo atto nei termini che seguono:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a '2' in the center, and several other initials on the right.

A. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase di programmazione, verifica della progettazione e affidamento:

- il responsabile della struttura apicale competente dà atto dell'avvenuta stipula del contratto, valuta il lavoro svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il responsabile della struttura apicale competente assume la determinazione di liquidazione.

B. Per la quantificazione ed erogazione relativa alla fase dell'esecuzione:

- il responsabile del procedimento documenta al responsabile della struttura apicale competente lo stato di avanzamento ovvero lo stato finale del lavoro/servizio/fornitura, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il responsabile della struttura apicale competente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
- il responsabile della struttura apicale competente assume la determinazione di liquidazione.

Per la fase esecutiva di un contratto di durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base di quanto eseguito/accertato.

C. Per la quantificazione ed erogazione relativa all'attività di collaudo, certificazione di regolare esecuzione e verifica di conformità:

- il responsabile del procedimento documenta al responsabile della struttura apicale competente l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione/verifica di conformità, evidenziando eventuali ritardi e/o errori imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- il responsabile della struttura apicale competente valuta quanto svolto e l'eventuale presenza di ritardi e/o errori imputabili ai soggetti, sulla base della documentazione di cui al punto precedente;
- il responsabile della struttura apicale competente assume la determinazione di liquidazione.

La determinazione dirigenziale per la quantificazione degli incentivi è, una volta divenuta esecutiva, trasmessa dal responsabile della struttura apicale competente al servizio competente in materia di gestione contabile ed amministrativa del personale, il quale provvede alla liquidazione finale. La sopraccitata determinazione dirigenziale per la quantificazione degli incentivi deve contenere l'attestazione:

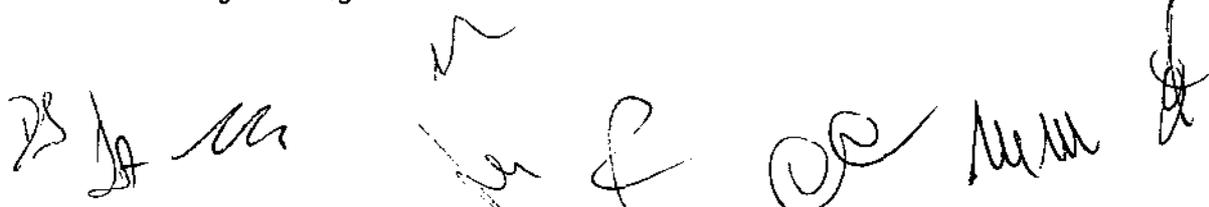
- delle attività assegnate e di quelle espletate, nonché della compatibilità con l'attività ordinaria della struttura competente alla realizzazione dell'opera;
- dell'assenza di eventuali ritardi nei tempi e di aumenti di costi previsti per la realizzazione dell'opera o lavoro o per l'acquisizione del servizio/fornitura imputabili ai soggetti incaricati delle funzioni/attività;
- dei nominativi delle persone impegnate e dei singoli importi assegnati a ciascun soggetto inclusa specifica dichiarazione di non superamento dell'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo per ciascun dipendente;
- che gli importi spettanti per ciascun avente diritto sono ripartiti, ove necessario, secondo il principio di competenza quindi in relazione al numero di anni di esecuzione dell'incarico per i quali vengono indicate le somme da corrispondere per ogni annualità.

**Articolo 14 - Applicazione**

Il presente regolamento si applica ai lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa successivamente alla entrata in vigore del regolamento stesso.

Rientrano nell'ambito di applicazione del presente regolamento gli interventi relativi a lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso o lettera di invito è stato pubblicato o trasmessa dopo il 19 aprile 2016, a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l'accantonamento delle risorse necessarie.

Non sono in ogni caso incentivabili le attività tecniche svolte prima della entrata in vigore del D. Lgs. n. 50/2016, ma il cui relativo bando di gara sia stato pubblicato dopo l'entrata in vigore della norma suddetta, sono escluse dall'erogazione degli incentivi.



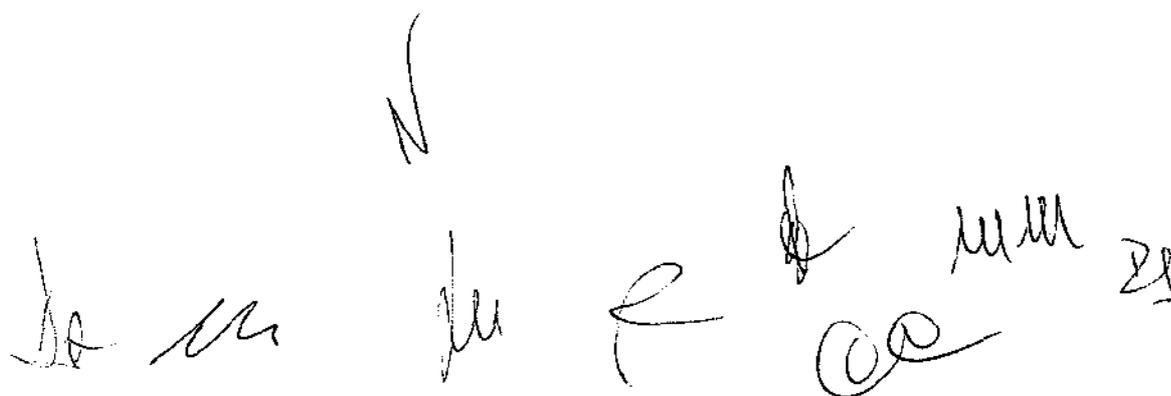
**Articolo 15 - Disposizioni transitorie e di coordinamento**

Ai sensi dell'art. 216, comma 1, del "Codice" le incentivazioni di cui al presente regolamento si applicano solo alle procedure bandite dopo la data dell'entrata in vigore del nuovo "Codice", fatte salve le disposizioni speciali e testuali di diverso tenore, e tenuto conto che rileva il momento di effettivo svolgimento delle attività e che sono pertanto escluse dal regime transitorio introdotto dall'art. 216 del d.lgs. 50/2016, quelle ipotesi in cui l'attività incentivata sia posta in essere in una fase precedente all'avvio della procedura di selezione dell'aggiudicatario.

Nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 113, comma 3 del Codice, l'esclusione del personale responsabile della struttura apicale competente dalla corresponsione degli incentivi economici per le prestazioni di cui agli articoli 23 e 24 del Codice si applica a decorrere dal 19 agosto 2014.

**Articolo 16 - Entrata in vigore e abrogazioni**

Il presente regolamento diventa esecutivo ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva ed abroga da tale data qualsiasi altra precedente regolamentazione inerente la materia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'N' at the top left, and several cursive signatures below it.





W  
PS JA K F M F O M M

---

Tempistico della valutazione: annuale

Valutatori: - Titolari di posizioni organizzative per i dipendenti di categoria A,B,C e D non titolari di posizione organizzativa

- Organismo Indipendente di Valutazione per Capi settore titolari di posizione organizzativa

(per questi ultimi valutazione finalizzata unicamente ad eventuale sviluppo professionale)

---



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## CATEGORIA "A"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	A1 → A2
	A2 → A3
	A3 → A4
	A4 → A5

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Esperienza acquisita (anzianità) *Valore Massimo Parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *Valore Massimo Parziale 40*
3. Risultati conseguiti *Valore Massimo Parziale 50*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

### 1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 10)



1.1 Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti ricompresi nel comparto contrattuale: valore massimo 10, così articolato

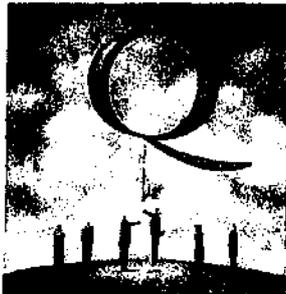
A. *punti 1 per ogni anno di servizio prestato (massima valutabile anni 10)*

I servizi di durata inferiore a giorni 15 non saranno conteggiati, quelli pari a giorni 15 o superiori saranno arrotondati ad un mese.

valore massimo attribuibile 10

*[Handwritten signatures and initials]*

## 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)



2.1 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

- A. *impegno inadeguato* valore 5
- B. *impegno sufficiente* valore 15
- C. *impegno buono* valore 20
- D. *impegno elevato* valore 30
- E. *impegno ottimo* valore 40

## 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 50)



3.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- A. *inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 5
- B. *sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 15
- C. *buona livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 25
- D. *elevato livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 35
- E. *ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione* valore 50

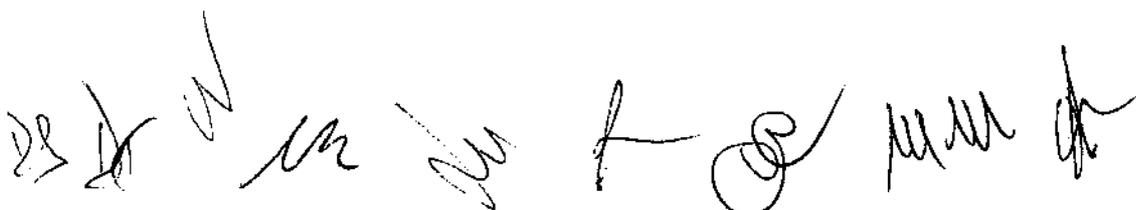
## CATEGORIA "B"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	B1 → B2
	B2 → B3
	B3 → B4
	B4 → B5
	B5 → B6
	B6 → B7

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 30*
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massima parziale 20*
3. Impegno profuso *valore massima parziale 20*
4. Qualità della prestazione individuale resa *valore massima parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:



## 1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)



1.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- |    |   |                  |
|----|---|------------------|
| A. | <i>inadeguata livello di raggiungimento e di realizzazione</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono livello di raggiungimento e di realizzazione</i>       | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i>     | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i>      | <i>valore 30</i> |

## 2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)



2.1 - capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

*M*      *DA*      *mu*      *e*      *OR*      *PS*      *MM*      *PS*

**2.2 - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)**

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

### **3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 20)**



**3.1- grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:**

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. <i>elevata</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. <i>ottimo</i>      | <i>valore 20</i> |

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large checkmark and several illegible signatures.

#### 4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)



4.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

A.	<i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B.	<i>sufficiente</i>	<i>valore 14</i>
C.	<i>buono</i>	<i>valore 20</i>
D.	<i>elevato</i>	<i>valore 26</i>
E.	<i>ottima</i>	<i>valore 30</i>

*M. B. / M. / R. / O. / M. / S. / Q.*

## CATEGORIA "C"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	C1 → C2
	C2 → C3
	C3 → C4
	C4 → C5

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Impegno profusa *valore massima parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 20*
3. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 40*
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massima Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

PS DS N M R OO MM

## 1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)



1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

A. <i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B. <i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C. <i>buono</i>	<i>valore 6</i>
D. <i>elevato</i>	<i>valore 8</i>
E. <i>ottimo</i>	<i>valore 10</i>

## 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)



2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

A. <i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B. <i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C. <i>buono</i>	<i>valore 10</i>
D. <i>elevato</i>	<i>valore 16</i>
E. <i>ottimo</i>	<i>valore 20</i>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)



3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO  
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI  
FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**



4.1 - capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 20</i> |

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = 10)

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

*M A pu*

*R N OC*

*mm*  
*DS*

## CATEGORIA "D"

SVILUPPO PROFESSIONALE	
	D1 → D2
	D2 → D3
	D3 → D4
	D4 → D5
	D5 → D6

Per la valutazione delle performance del personale inquadrato in categoria A vengono utilizzati i seguenti elementi valutativi:

1. Impegno profuso *valore massimo parziale 10*

2. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 20*

3. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 40*

4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 30*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:



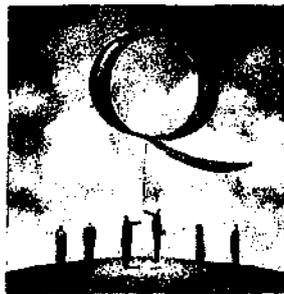
## 1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)



1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- |                |           |
|----------------|-----------|
| A. inadeguato  | valore 2  |
| B. sufficiente | valore 4  |
| C. buono       | valore 6  |
| D. elevato     | valore 8  |
| E. ottimo      | valore 10 |

## 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)



2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- |                |           |
|----------------|-----------|
| A. inadeguato  | valore 2  |
| B. sufficiente | valore 4  |
| C. buono       | valore 10 |
| D. elevato     | valore 16 |
| E. ottimo      | valore 20 |

*M A* *du N* *e* *pe* *mm* *+* *PS*

### 3. **RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)**



**3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

A. <i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B. <i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C. <i>buono</i>	<i>valore 6</i>
D. <i>elevato</i>	<i>valore 8</i>
E. <i>ottimo</i>	<i>valore 10</i>

**3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

A. <i>inadeguato</i>	<i>valore 2</i>
B. <i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C. <i>buona</i>	<i>valore 6</i>
D. <i>elevato</i>	<i>valore 8</i>
E. <i>ottimo</i>	<i>valore 10</i>

**3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

A. <i>inadeguata</i>	<i>valore 2</i>
B. <i>sufficiente</i>	<i>valore 4</i>
C. <i>buona</i>	<i>valore 6</i>
D. <i>elevata</i>	<i>valore 8</i>
E. <i>ottima</i>	<i>valore 10</i>

**3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**



**4.1 - capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):**

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 20</i> |

*M* *du* *15* *R* *Q* *mm* *28*

# COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

## SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### CATEGORIA A

#### POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome ..... Nome .....  
nato/a ..... il .....  
settore di appartenenza .....  
servizio .....  
profilo professionale .....  
categoria ..... posizione economica .....

#### ELEMENTI VALUTATIVI

1. Esperienza acquisita (anzianità) *Valore Massimo Parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *Valore Massima Parziale 40*
3. Risultati conseguiti *Valore Massima Parziale 50*

*Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : 100 punti*

**1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 10)**

1.1 Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti ricompresi nel comparto contrattuale: valore massimo 10, così articolato

1. punti 1 per ogni anno di servizio prestato

I servizi di durata inferiore a gironi 15 non saranno conteggiati, quelli pari a giorni 15 o superiori saranno arrotondati ad un mese.

valore massimo attribuibile 10

PROFILO	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	DAL	AL	TOTALE SERVIZIO AA.MM.GG.	PUNTI
				<b>TOTALE PUNTI</b>	

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1</b>	
--	--

**2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 40)**

2.1 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

- A. impegno inadeguato valore 5
- B. impegno sufficiente valore 15
- C. impegno buono valore 20
- D. impegno elevato valore 30
- E. impegno ottimo valore 40

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	
<b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2</b>	

**3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 50)**

3.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- A. inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione valore 5
- B. sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione valore 15
- C. buono livello di raggiungimento e di realizzazione valore 25
- D. elevato livello di raggiungimento e di realizzazione valore 35
- E. ottima livello di raggiungimento e di realizzazione valore 50

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	
<b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3</b>	

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 1</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 2</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 3</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

Data .....

**IL DIPENDENTE**

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

.....

.....

# COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

## SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### CATEGORIA B

#### POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome ..... Nome .....  
nato/a ..... il .....  
settore di appartenenza .....  
servizio .....  
profilo professionale .....  
categoria ..... posizione economica .....

#### ELEMENTI VALUTATIVI

1. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 30*
2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento *valore massimo parziale 20*
3. Impegno profuso *valore massimo parziale 20*
4. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 30*

*Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : 100 punti*

*W PS M ds f ee MM*

## 1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

1.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- |    |   |                  |
|----|---|------------------|
| A. | <i>inadeguato livello di raggiungimento e di realizzazione</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono livello di raggiungimento e di realizzazione</i>       | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i>     | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottima livello di raggiungimento e di realizzazione</i>      | <i>valore 30</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1</b>	
--	--

## 2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO

### DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

2.1 capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10 )

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 2.1</b>	
---	--

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circular stamp and several sets of initials.

2.2 - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottaelemento = 10)

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 2.1</b>	
---	--

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 2.1</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 2.2</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

### 3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 20)

3.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inodiegato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 20</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3</b>	
--	--

*W DS BR M JLF P MUM*

#### 4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

4.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 14</i> |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 20</i> |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 26</i> |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 30</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	
<b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4</b>	

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 1</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 2</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 3</b>	
<b>PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE 4</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

Data .....

**IL DIPENDENTE**

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

.....

.....



# COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

## SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA **C**

### POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome ..... Nome .....  
nato/a ..... il .....  
settore di appartenenza .....  
servizio .....  
profilo professionale .....  
categoria ..... posizione economica .....

### ELEMENTI VALUTATIVI

1. Impegno profuso *valore massimo parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 20*
3. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 40*
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 30*

*Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : 100 punti*



### 1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1</b>	
--	--

### 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 20</i> |

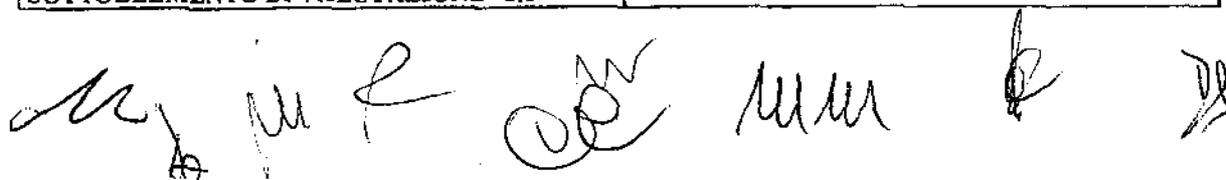
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2</b>	
--	--

### 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.1</b>	
---	--



3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.2</b>	
---	--

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| A. <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. <i>buona</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. <i>elevata</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. <i>ottima</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.3</b>	
---	--

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'N' and several illegible scribbles.

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- A. *inadeguata* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buona* valore 6
- D. *elevata* valore 8
- E. *ottimo* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.4</b>	
---	--

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.1</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.2</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.3</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.4</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

*M* *2* *pu* *R* *f* *o* *M* *M* *PS*

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO  
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI  
FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**

4.1 – capacità d’iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all’adozione di soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell’articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 20</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.1</b>	
---	--

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l’analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = 10 )

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.2</b>	
---	--

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.1</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.2</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

RIEPILOGO PUNTEGGIO	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	1
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	2
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	3
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	4
PUNTEGGIO TOTALE	

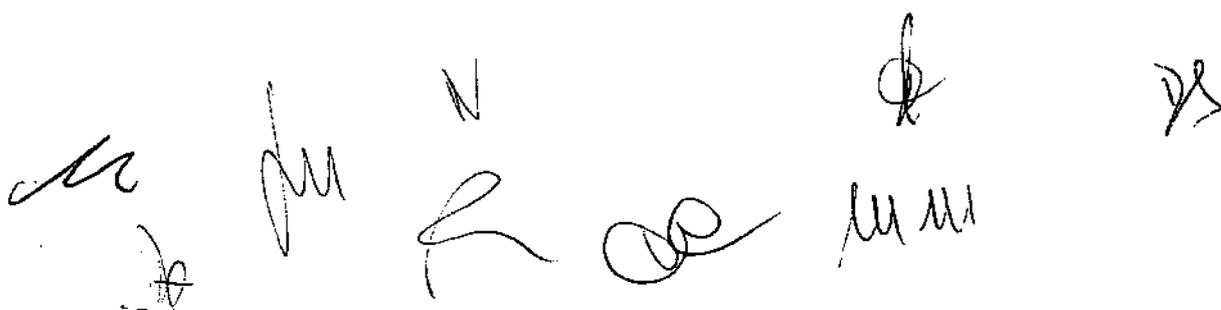
Data .....

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....



# COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

## SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### CATEGORIA **D**

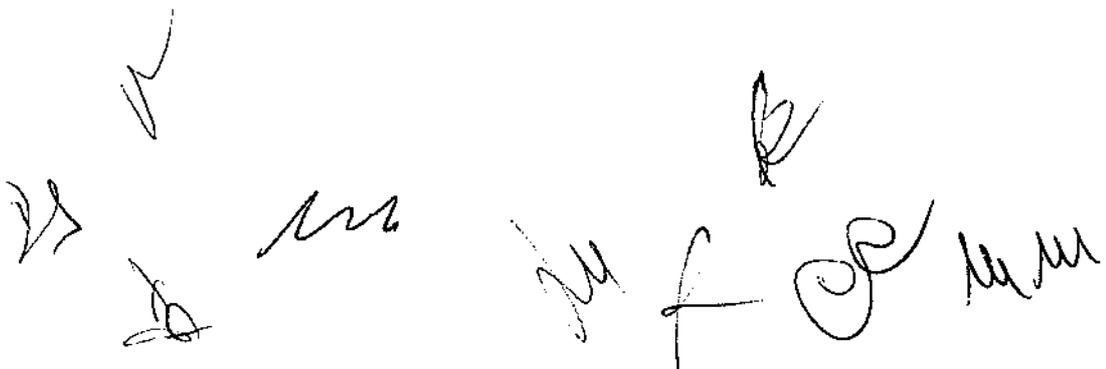
#### POSIZIONE FUNZIONALE DEL DIPENDENTE

Cognome ..... Nome .....  
nato/a ..... il .....  
settore di appartenenza .....  
servizio .....  
profilo professionale .....  
categoria ..... posizione economica .....

#### ELEMENTI VALUTATIVI

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1. Impegno profuso   | <i>valore massimo parziale 10</i> |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa  | <i>valore massima parziale 20</i> |
| 3. Risultati conseguiti  | <i>valore massimo parziale 40</i> |
| 4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | <i>valore massimo parziale 30</i> |

*Valore Massimo Globale di valutazione raggiungibile : 100 punti*

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, possibly representing the employee and various officials or evaluators.

### 1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

- A. *inadeguato* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buono* valore 6
- D. *elevato* valore 8
- E. *ottimo* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 1</b>	
--	--

### 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

- A. *inadeguato* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buono* valore 10
- D. *elevato* valore 16
- E. *ottimo* valore 20

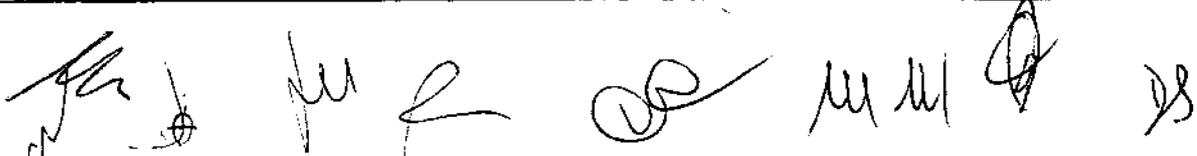
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>ELEMENTO DI VALUTAZIONE 2</b>	
--	--

### 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

3.1 - grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- A. *inadeguato* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buono* valore 6
- D. *elevata* valore 8
- E. *ottima* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b> <b>SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.1</b>	
---	--



3.2 - capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- A. *inadeguato* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buono* valore 6
- D. *elevato* valore 8
- E. *ottimo* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.2</b>	
---	--

3.3 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

- A. *inadeguata* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buono* valore 6
- D. *elevata* valore 8
- E. *ottima* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.3</b>	
---	--

*N* *DS* *Ja* *M* *du* *f* *\$* *mm*

3.4 - capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massima attribuito al sottoelemento = 10):

- A. *inadeguata* valore 2
- B. *sufficiente* valore 4
- C. *buona* valore 6
- D. *elevata* valore 8
- E. *ottima* valore 10

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 3.4</b>	
---	--

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 3</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.1</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.2</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.3</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 3.4</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

*[Handwritten signatures and initials]*

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO  
PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI  
FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)**

4.1 - capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 20):

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguato</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 10</i> |
| D. | <i>elevata</i>     | <i>valore 16</i> |
| E. | <i>ottima</i>      | <i>valore 20</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.1</b>	
---	--

4.2 - analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi della partecipazione agli interventi formativi e di aggiornamento (valore massimo sottoelemento = 10 )

- |    |                    |                  |
|----|--------------------|------------------|
| A. | <i>inadeguata</i>  | <i>valore 2</i>  |
| B. | <i>sufficiente</i> | <i>valore 4</i>  |
| C. | <i>buono</i>       | <i>valore 6</i>  |
| D. | <i>elevato</i>     | <i>valore 8</i>  |
| E. | <i>ottimo</i>      | <i>valore 10</i> |

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO SOTTOELEMENTO DI VALUTAZIONE 4.2</b>	
---	--

<b>RIEPILOGO PUNTEGGIO ELEMENTO DI VALUTAZIONE 4</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.1</b>	
<b>PUNTEGGIO SOTTOELEMENTO 4.2</b>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

*N*      *DS*      *DA*      *M*      *Lu*      *K*      *mm*

RIEPILOGO PUNTEGGIO	
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	1
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	2
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	3
PUNTI ELEMENTO VALUTAZIONE	4
PUNTEGGIO TOTALE	

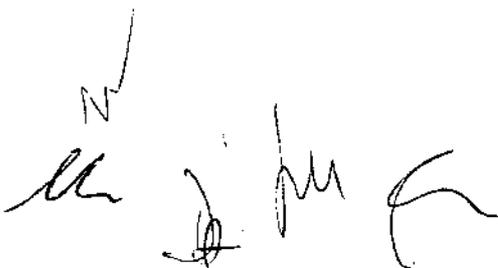
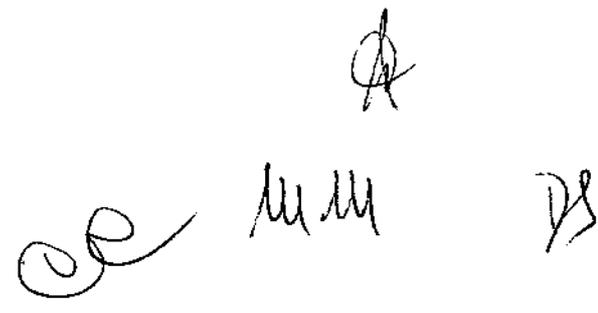
Data .....

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

.....

.....

**TABELLA DEI PUNTEGGI LEGATI ALLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI DELLE CATEGORIE A,B,C E D NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, E LORO CORRISPONDENZA ALL'IMPORTO EROGATO IN SEDE DI RIDISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ:**



PUNTEGGIO	PERCENTUALE DI INCENTIVO EROGATA
da 21 a 39	20%
da 40 a 49	50%
da 50 a 59	60%

*DS*  
*N*

*M*

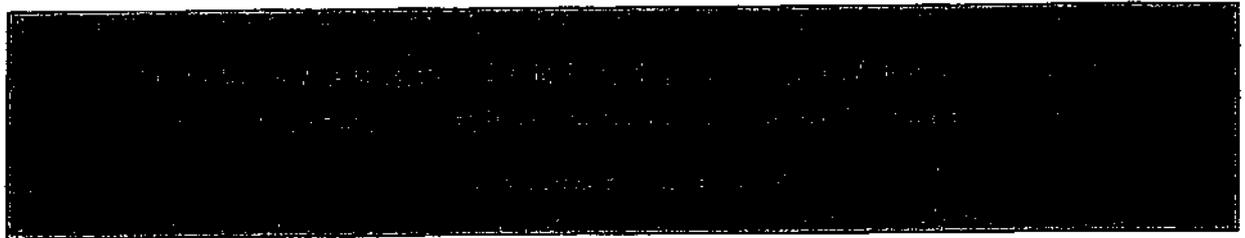
*A*

*h*

*OR*

*M*

*h*



Handwritten marks and symbols at the bottom of the page, including a stylized 'M' with a flourish, a cursive 'mu' or 'mu' character, a circular scribble, a series of 'u' or 'm' characters, and a final symbol resembling 'DS'.

---

Tempistica della valutazione: annuale

Valutatori: Organismo Indipendente di Valutazione

---



Handwritten signatures or initials, including a large 'M', a 'P', and a 'K', arranged horizontally.

# SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA – VALUTAZIONE DI RISULTATO

## 1. Oggetto e fasi del processo valutativo

Oggetto di valutazione è l'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze, che i responsabili dei settori concretamente attivano per raggiungere gli obiettivi e per gestire le risorse e il personale loro assegnati. La prestazione viene quindi analizzata e valutata sia in relazione al **grado di raggiungimento dei risultati**, sia in relazione alle **capacità e competenze espresse nel periodo di riferimento**.

In sede di definizione dei programmi connessi con il bilancio di previsione (piano economico di gestione e piano delle performance) la giunta, con l'ausilio del Segretario Comunale/direttore generale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in sede di approvazione del piano economico di gestione e/o del piano delle performance, individua congiuntamente con ogni Responsabile di settore, gli obiettivi programmati, riconosciuti realizzabili, certi, finanziabili o finanziati, rappresentativi degli aspetti più significativi della prestazione del Responsabile. Gli obiettivi prescelti, devono necessariamente essere definiti in modo chiaro e sintetico; devono quindi essere specifici, misurabili, attuabili, realizzabili e tempificati.

Vengono valutati, inoltre, i fattori professionali e comportamentali di valutazione, cui attribuire particolare rilevanza nell'ambito del processo di attribuzione del premio per la qualità della prestazione individuale.

Ciascuna delle due componenti, quella relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi e quella relativa alle capacità e ai comportamenti manageriali incide per il 50% sulla valutazione complessiva.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede, dinamicamente, al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi oggetto di valutazione, al fine di individuare eventuali aspetti di criticità o eventi non previsti, in conseguenza dei quali proporre l'adozione dei correttivi e degli aggiustamenti più opportuni. Ai fini predetti, l'Organismo Indipendente di Valutazione può condurre con ciascun Responsabile di Settore dei colloqui infrannuali, ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai Responsabili e agli uffici dell'ente, per iscritto o in modo informale, tutte le informazioni necessarie per l'efficace assolvimento delle funzioni. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha facoltà di richiedere ai Responsabili di Settore la produzione di relazioni scritte relative allo stato di avanzamento dei progetti e degli obiettivi.

Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione conduce un colloquio finale con ogni Responsabile di Settore dell'ente, nel corso del quale sono discussi i risultati della prestazione, vengono evidenziati gli eventuali scarti verificatisi rispetto agli obiettivi prefissati, sono individuati i possibili fattori o azioni di miglioramento ed acquisite eventuali osservazioni del valutato.

I colloqui di valutazione tutti, come sopra previsti, devono essere informati dall'instaurazione di rapporti di massima collaborazione tra valutatore e valutati, così da favorire la circolazione delle informazioni utili allo sviluppo delle capacità manageriali dei team dirigenziale e al miglioramento della gestione complessiva dell'ente.

Il processo di valutazione annuale si conclude con la formalizzazione del giudizio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione; tale organo, prima di procedere alla definizione di un giudizio non positivo, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del Responsabile di Settore interessato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo vigente.

La valutazione annuale è trasmessa al Sindaco che comunica ai Responsabili di Settore le determinazioni assunte, con provvedimento scritto e motivato.

Al Responsabile di Settore che a consuntivo abbia conseguito un giudizio complessivamente positivo, il Sindaco, con proprio provvedimento, riconosce la retribuzione di risultato prevista dalla vigente contrattazione collettiva nazionale e decentrata, calcolata con le modalità di seguito rappresentate



## 2. La valutazione dei risultati



Il punteggio attribuito alla valutazione dei risultati è stabilito in relazione a due elementi di apprezzamento:

1. grado di complessità di ciascun obiettivo negoziato con l'organo politico;
2. grado complessivo di raggiungimento di ciascun obiettivo in rapporto alla complessità del medesimo

In sede di approvazione del Piano Economico di Gestione e/o del Piano delle Performance, a ciascun obiettivo assegnato al responsabile del settore viene attribuito un **peso parziale** che rappresenta il **grado di complessità o di importanza dell'obiettivo stesso**. La somma dei pesi attribuiti agli obiettivi assegnati a ciascun capo settore è pari a 100.

Il **grado di complessivo di raggiungimento di ciascun obiettivo in rapporto alla complessità del medesimo** è misurato in relazione ai parametri di cui alla seguente tabella :



Obiettivo parzialmente raggiunto

3



e in base alla seguente proporzione :

- obiettivo non raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0
- obiettivo parzialmente raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0,3
- obiettivo efficacemente raggiunto = PESO ATTRIBUITO x 0,5

pertanto p. es un obiettivo pesato 18 , se realizzato in modo parziale , sarà riparametrato come segue:  $18 \times 0,3 = 5,4$

N

DS

in

per f

di

ce

## 1. La valutazione delle capacità e dei comportamenti manageriali



- A. Orientamento al cittadino–cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente;
- B. Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa , le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità;
- C. Capacità di dirigere le attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi;
- D. Leadership , ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori , valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti e di processi di valutazione del personale;
- E. Capacità di soluzione di problemi , particolarmente in situazione di crisi o di emergenza;
- F. Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato;
- G. Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
- H. Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici;
- I. Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
- L. Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza.

Ciascuno dei fattori sopraindicati è valutato secondo una scala di parametri di apprezzamento espressa in termini numerici:

da 0 a 10	
da 11 a 20	
da 21 a 30	<b>SUFFICIENTE</b>
da 31 a 40	
da 41 a 50	

*[Handwritten signatures and initials]*

## La determinazione della retribuzione di risultato



Il punteggio complessivo conseguito da ciascun Responsabile di Settore a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione dei risultati e la media del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione delle capacità – comportamenti manageriali.

La retribuzione di risultato da corrispondere al valutato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

da 0 a 49	
da 50 a 59	
da 60 a 74	70 % DELLA RETRIBUZIONE
da 75 a 89	
da 90 a 100	

*[Handwritten signatures and initials]*

# COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

## SCHEDA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI CAPI SETTORE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### VALUTAZIONE DI RISULTATO

PERIODO DI VALUTAZIONE : ANNO .....

Cognome e nome .....

Posizione Organizzativa .....

*M. J. M. e S. M. M. 28*

A. RISULTATI

DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO			PUNTEGGIO
		0	3	5	
Rif. Peg/PDF.....		0	3	5	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
.....					
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>					
<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE</b>					<b>A</b>

LEGENDA

0	
3	<b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>
5	

*Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.*

**B. COMPORTAMENTO MANAGERIALE**

COMPORTAMENTO MANAGERIALE	VALUTAZIONE				
	0-10	11-20	21-30	31-40	41-50
1 Orientamento al cittadino –cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente					
2 Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa , le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità					
3 Capacità di dirigere la attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi					
4 Leadership , ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori , valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti e di processi di valutazione del personale					
5 Capacità di soluzione di problemi , particolarmente in situazione di crisi o di emergenza					
6 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato					
7 Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi					
8 Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici					
9 Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità					
10 Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza					
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>					
<b>MEDIA PUNTEGGIO</b>					

**PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE B**

**LEGENDA**

da 0 a 10	<b>SUFFICIENTE</b>
da 11 a 20	
da 21 a 30	
da 31 a 40	
da 41 a 50	

**SINTESI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE**

<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE A</b>
<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO PER L'ELEMENTO DI VALUTAZIONE B</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO</b>
<b>RETRIBUZIONE MASSIMA PREVISTA</b>
<b>RETRIBUZIONE CONSEGUITA</b>

**LEGENDA**

da 0 a 49	
da 50 a 59	
da 60 a 74	<b>70 % DELLA RETRIBUZIONE</b>
da 75 a 89	
da 90 a 100	

IL VALUTATO

---

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

---

*W*      *IS*      *h*      *du*      *R*      *MM*  
*h*      *h*      *h*      *h*      *h*      *h*



Handwritten text at the bottom of the page, possibly initials or a signature, including the letters "M", "A", "P", "E", "O", "M", "D".

---

Tempistica della valutazione: annuale

Valutatore: Sindaco

---

**Art.42 ccni segretari comunali e provinciali**

Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.

Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore ai 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the various entities mentioned in the text.

**COMUNE DI VIGARANO MAINARDA**

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE**

**VALUTAZIONE DI RISULTATO**

PERIODO DI VALUTAZIONE : ANNO .....

Segretario Generale Dr. ....

N. 1000  
1000  
1000  
1000  
1000  
1000

FUNZIONI SVOLTE	PESO	PUNTEGGIO PARZIALE MASSIMO OTTENIBILE	PUNTEGGIO PARZIALE OTTENUTO
Competenza dimostrata nell'attività di collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente	20 %	20	
Partecipazione consiglio e giunta	20 %	20	
Altre funzioni previste dalla legge o attribuite con atti dell'ente e/o obiettivi	20 %	20	
Attività contrattuale nell'interesse dell'ente	20 %	20	
Capacità organizzativa	20 %	20	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>100</b>	

**LEGENDA PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PARZIALE**

da 0 a 4	
da 5 a 8	
da 9 a 12	SUFFICIENTE
da 13 a 16	
da 17 o 20	

PUNTEGGIO OTTENUTO	
PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA CORRISPONDERE	

**LEGENDA PER ENTITA' RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA CORRISPONDERE**

da 0 a 49	
da 50 a 59	
da 60 a 74	70% DELLA RETRIBUZIONE (7% avanti salari)
da 75 a 89	
da 90 a 100	