

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

In data 25 settembre 2019 alle ore 17,00 presso la residenza municipale del Comune di Villa Bartolomea, a seguito di formale invito tramite PEC prot. 12878 del 10/09/2019, ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente – dr. Ranza Giorgio Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
Componente – Matteo Zanferrari Responsabile Serv. Finanziari	P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]

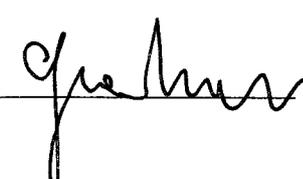
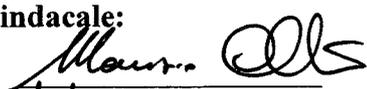
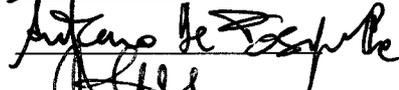
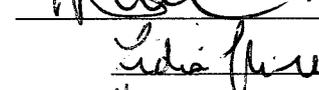
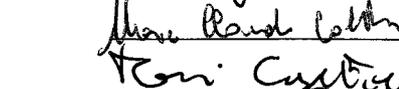
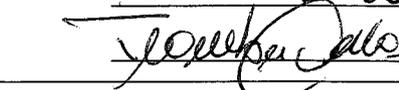
**- la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	De Pasquale Antonio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Olivato Maurizio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	Cavedini Nicola	P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
OO.SS. Territoriale	U.I.L.	_____	P [ ]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Ghirelli Lidia		P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Caltran Marie Claude		P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Rossi Cosetta		P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Trombin Antonella		P <input checked="" type="checkbox"/>	A[ ]

**PREMESSO CHE:**

- le parti hanno definito nella delegazione trattante del 17/06/2019 l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021;
- il revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla costituzione del fondo risorse decentrate con verbale n. 32 del 03/09/2019, agli atti comunali al prot. 12536 del 04/09/2019, ai sensi della circolare n. 25 RGS. Dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, senza rilievo alcuno;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 103 del 09/09/2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021 per il Comune di Villa Bartolomea, che si compone di n. 21 (VENTUNO) articoli, n. 4 (QUATTRO) allegati e n. 1 (UNA) dichiarazione congiunta.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
<p>Presidente <u></u></p> <p>Componente <u></u></p>	<p>OO.SS. CISL – FP <u></u></p> <p>OO.SS. CGIL – FP <u></u></p> <p>OO.SS. C.S.A. RAL <u></u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u></u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u></u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u></u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u></u></p>

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. *Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.*
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà entro il mese di maggio dell'anno successivo.

**Art. 2**

**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti rimando al disposto normativo di cui al capo VI – art. 49 bis e art. 49 ter del CCNL 21/05/2018.

**Art. 3**

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

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale finanziate ai sensi dell'art. 208 Cds. Le suddette somme sono assegnate annualmente con apposita delibera di giunta comunale con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Cds.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 23.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature: "CISL FP"]*

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

**Art. 4  
Disciplina del lavoro straordinario**

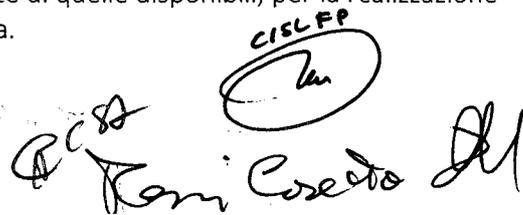
1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.000,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare annualmente il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 ccnl 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore) .
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000. (da verificare qualora già approvato un regolamento di disciplina)
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

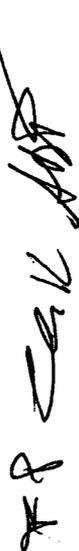
**Art. 5  
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



3





**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 6  
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Si prende atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati ed è stato approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 15/04/2019, il Regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.

**Art. 7  
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. (la percentuale definitiva sarà indicata in apposito decreto sindacale);
  - b) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso fra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

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

*Dove:*

*R = retribuzione di risultato;*

*F = fondo complessivo*

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

*p.i. = punteggio individuale*

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel piano delle performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, tenuto conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc...) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi ad interim, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione della P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18 comma 1 lett. H) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale sono i seguenti:

- a) gli incentivi per le funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/2014;

*Y P ES IL ADP*

*CISL FP*

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 09.05.2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 662/1996 e dell'art. 59, comma 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996, convertito dalla L. n. 556/1996 (spese del giudizio);

3. Le parti adottano un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art.18 c.1 lett h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	% Abbattimento Premio Finale Risultato (percentuale da applicarsi all'importo da erogare )
Fino a € 1.000,00	0%
Da € 1.001,00 a 2.000,00	4%
Da € 2.001,00 a € 4.000,00	8%
Da € 4.001,00 a € 5.000,00	16%
Oltre € 5.000,00	20%

L'eventuale abbattimento del premio individuale di risultato costituisce economia di bilancio

4. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

**Art. 8  
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione stessa.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è effettuata con determinazione del responsabile settore personale, preceduta dalla deliberazione di G.C. che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo stesso e correlandole agli obiettivi dell'amministrazione.

3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore dei Conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 2004.

4. L'importo di cui al precedente comma 3 è stabilmente incrementato delle risorse elencate al comma 2 art.67 CCNL 2018 ; ed è, e può essere alimentato, delle risorse variabili di cui ai successivi commi 3,4 e 5 art.67 CCNL 2018.

APCRIL ASS

CISL FI

M

5

ECSN

G. Rossi

M

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

**Art. 9  
Indennità – principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei responsabili di settore.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

7. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

10. Le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato. Fino a tale data verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale del presente contratto integrativo.

FP 21578

*[Handwritten signatures and stamps]*  
6  
CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

**Art. 10  
Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono definite nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata all'eventuale **percentuale di part-time e ai giorni di effettivo svolgimento delle attività** di cui al comma 1, ed è quantificata ed assegnata ai seguenti profili professionali:
  - Operatori Socio-Sanitari € 1,55 giornaliero
  - Cuoco e aiuto cuoco € 1,20 giornaliero
4. Il disagio è determinato da:
  - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio.
5. E' riconosciuto per il personale che svolge funzioni di autista Scuolabus un importo giornaliero pari a € 2,55, rapportata all'eventuale percentuale di part-time e alle giornate di effettivo svolgimento delle attività.
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 11  
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

9. *1* Il finanziamento dell'indennità di turno, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018:
  - a) per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21.5.2018.
  - b) Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
  - d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
  - e) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

FP 25/12/18

7

CISLFP



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

11.2 Il finanziamento dell'indennità di reperibilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
- h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
- i) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- j) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 12**

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Sono individuate nell'Ente le seguenti attività che comportano specifiche responsabilità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Servizio
Responsabile del procedimento dell' Ufficio Commercio, con istruttoria delle pratiche e scambio corrispondenza con gli utenti	Servizio n. 1 – Affari Generali
Responsabile del procedimento dell'Ici/Imu e della Tasi, compreso emissione dei relativi accertamenti	Servizio n. 2 – Servizi Finanziari
Responsabile del procedimento dell'Edilizia Privata e dell'Ecologia, e relativa istruttoria tecnica	Servizio n. 3 – Servizi Tecnici
Responsabile del procedimento dell'Anagrafe, Servizio Civile ed Elettorale	Servizio n. 5 – P.L./Servizi Demografici

AP 12/11/19

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Lupin' and another that looks like 'Bertone'. To the right, there is a circular stamp with the text 'CISL' and some illegible handwritten marks. Further right, there is another stamp with the text 'CCSL' and a signature. On the far right, there is a small handwritten mark that looks like '12'.



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

**Art. 14**

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

1. Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è determinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, in un importo pari a € 1,00 per ogni giorno di servizio espletato come specificato ai commi successivi.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (*calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale di servizi esterni; in tal caso viene erogato l'importo giornaliero per i giorni lavorati nel mese con tale modalità*)
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni calcolati sui giorni mensili (minimo 14 gg)
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - 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 C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo decentrato
7. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.27 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale

**Art. 15**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).
2. Si prende atto che per il 2019 è stato determinato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 13/05/2019, l'importo annuo di € 2.000,00 per ogni agente della Polizia Locale.

*MAA 7/1/2019*  
*FA*  
*Di* *Bar Cesare* *pm* *Loddi*

*1*

*CC*

*CISL FP*  
*ku*

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

**Art. 16**

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

1. L'istituto della progressione economica cd. "orizzontale" si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (individuata annualmente in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione di parte pubblica) secondo i criteri già in uso così come approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 12/11/18 ed allegati alla presente.
3. La decorrenza della progressione economica verrà stabilita di volta in volta dalla Giunta Comunale nella delibera delle linee di indirizzo alla delegazione trattante, e comunque non potrà essere anteriore al 1 gennaio dell'anno (di riferimento) nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Per poter partecipare alle selezioni occorre aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente

**Art. 17**

**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018.
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati
1. progetto infermieristico	lpab Casa di riposo

**Art. 18**

**Premio correlato alla performance organizzativa art. 68 c. 2 lett. a CCNL 2018**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. La parte di fondo destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance è destinata per almeno il 70% ai premi di performance organizzativa.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da scheda di valutazione del competente Responsabile; la liquidazione avverrà secondo le percentuali di seguito indicate in base ai punteggi ottenuti nella scheda di valutazione (max 70 punti):

11

CISL FP  
2

FP 12 AGO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

Fascia punteggio	% premio da erogare sulla quota massima attribuibile al singolo dipendente
Da 0 a 14	zero
Da 15 a 24	40%
Da 25 a 39	60%
Da 40 a 54	80%
Da 55 a 70	100%

**Art. 19**

**Premio correlato alla performance individuale art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di risultato del settore di appartenenza, come da punteggio risultante dall'apposita scheda di valutazione.
3. La valutazione riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio, nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio purché abbia svolto un periodo lavorativo non inferiore a mesi 6 ( per il personale a tempo determinato ) ovvero abbia completato il periodo di prova ( per il personale a tempo indeterminato )
4. Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:
  - l'OIV accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone al sindaco la valutazione dei responsabili di Settore ;
  - le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.
5. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale, sono ripartite suddividendo la disponibilità per il totale degli aventi diritto. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
6. L'attribuzione economica dei premi correlati alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate, sulla base dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione (max 30 punti) secondo l'allegata tabella:

Fascia punteggio	% premio da erogare sulla quota massima attribuibile al singolo dipendente
Da 0 a 6	zero
Da 7 a 12	40%
Da 13 a 18	60%
Da 19 a 24	80%
Da 25 a 30	100%

RT 12/12/2018

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

7. I premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa sono decurtati in caso di:

- malattia
- sciopero
- congedo straordinario
- congedo parentale (astensione facoltativa)

utilizzando a base di calcolo la seguente formula:

indennità o premio X \* (312gg- gg assenza)

-----  
(312 gg)

ove 312 sono i giorni convenzionali lavorabili moltiplicando 26gg x 12 mesi

8. Le parti stabiliscono un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio correlato alla performance individuale, ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)

secondo la seguente tabella:

Incentivi di legge	% Abbattimento Premio Finale Risultato (percentuale da applicarsi all'importo da erogare )
Fino a € 1.000,00	0%
Da € 1.001,00 a 2.000,00	15%
Da € 2.001,00 a € 4.000,00	40%
Da € 4.001,00 a € 5.000,00	80%
Oltre € 5.000,00	100%

5000715005

**Art. 20  
Maggiorazione del premio individuale art. 69 CCNL 2018**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è assegnata una maggiorazione determinata nella percentuale del **30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente (con punteggio competenze individuali della scheda di valutazione pari o superiore a **28 punti su 30**).

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione può essere attribuita al **10%** del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà secondo i seguenti criteri:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- b) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Per il triennio 2019-2021, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari al **5%** del totale delle risorse destinate alla performance individuale

4. Qualora dal seguente calcolo:

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures and initials]*  
CISL FI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

10% del personale valutato positivamente \* 30% del valore medio pro capite dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

5. Viceversa, qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3, i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti i dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

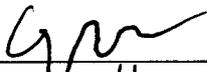
6. Si considera valutato positivamente, fatte salve diverse previsioni del sistema di misurazione applicato nell'Ente, colui il quale abbia ottenuto un punteggio nella scheda di valutazione pari almeno a 28 punti

**Art. 21  
Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

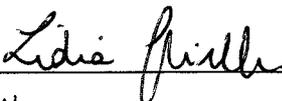
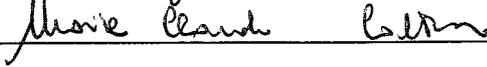
Villa Bartolomea li \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

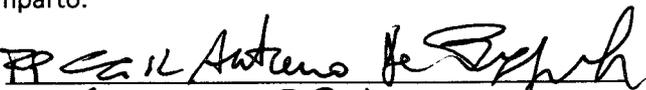
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

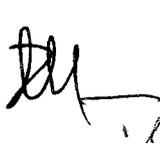
Per la R.S.U.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

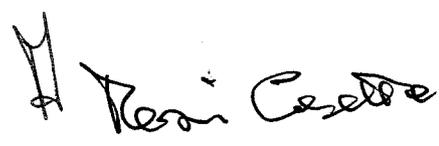
  
\_\_\_\_\_

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_


  
14



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021

Allegato 1

**ART.1- CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Nell'ambito delle risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate di cui all'art.31 CCNL 2004, l'Amministrazione costituisce il fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art.17 c.2 lett.b) CCNL 1999.
2. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono individuate annualmente con atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale.
3. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile così come stabilito dall'art.23 c.1 Dlgs.150/2009.
4. Le selezioni vengono effettuate attraverso formulazione di graduatoria suddivisa per categoria contrattuale (B, C, D) con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione previa individuazione da parte dell'ufficio competente.
5. Le risorse destinate alle PEO attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

**ART.2 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Occorre avere maturato alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso precedenti Pubbliche Amministrazioni qualora provenienti da altre P.A. tramite mobilità.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, abbiano raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari almeno al 60% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando, ai fini del computo, come periodi di mancata presenza: le ferie, i riposi compensativi e i periodi di astensione obbligatoria e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro, le assenze per permessi retribuiti.
3. Alla progressione economica non partecipa ( e viene escluso dal computo degli aventi diritto) il personale sottoposto a procedimenti disciplinari superiori alla censura e conclusi prima della pubblicazione del bando di selezione.

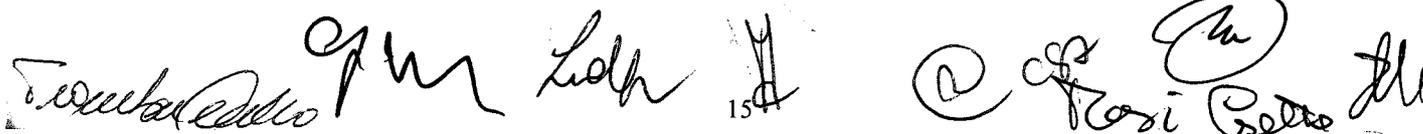
**ART.3 - PROCEDURA- MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Ogni responsabile di settore provvede ad attribuire i punteggi sulla base della documentazione agli atti, compilando apposita scheda riepilogativa in duplice esemplare (ALLEGATO A) nella quale saranno indicati i punteggi parziali e il punteggio totale conseguito dal dipendente. Per i titolari di posizione organizzativa la scheda sarà compilata dall'OIV, utilizzando la scheda ALLEGATO B.
2. Un esemplare della scheda dovrà essere consegnata ai dipendenti a cura del Responsabile del Settore (Segretario Comunale per le posizioni organizzative) e firmata per ricevuta dal dipendente.

15/11/2019

CISLEP

15/11/2019



**ART.4 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**

1. Il dipendente potrà presentare eventuali osservazioni sulla valutazione entro 10 giorni dalla consegna della scheda, promuovendo un tentativo di conciliazione.
2. Il tentativo inizia ad istanza del valutato ed ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente, per il medesimo, della valutazione.
3. Dinanzi al segretario comunale e, se trattasi di dipendenti non apicali, anche del responsabile del settore interessato, il valutato può presentarsi da solo o assistito da un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro, il Segretario Comunale ( e nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da dipendenti inquadrati in categoria B e C, anche del Responsabile del Settore interessato ), decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. La procedura dovrà terminare entro 10 giorni dalla richiesta del dipendente.
4. Trascorso il termine di 10 giorni dalla consegna delle schede senza che siano stati promossi tentativi di conciliazione, ovvero terminate le eventuali procedure di conciliazione in essere, il Segretario Comunale provvede a trasmettere le schede contenenti i punteggi definitivi al Responsabile del Settore Personale il quale provvede con propria determinazione a formare la graduatoria sulla base dei criteri individuati dal presente accordo.

**ART. 5- SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA:  
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 2016/2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione a:
- 2.

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	MAX 20 punti
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	MAX 15 punti
C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	MAX 15 punti

per un totale massimo di 50 punti attribuibili.

Di seguito si indicano, per ogni ambito, i criteri per l'assegnazione dei punteggi:

**A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto**

Per tale valutazione può essere attribuito un punteggio massimo di 20 punti. Il calcolo viene effettuato tramite la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, secondo il vigente sistema di misurazione, e quindi assegnando:

FR 12/12/2018

FR 12/12/2018  
16  
CISL OFP  
1

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2019-2021**

- Punti 20 quando la media aritmetica è compresa da 4 a 5;
- Punti 15 quando la media aritmetica è compresa da 3 a 3,99;
- Punti 10 quando la media aritmetica è compresa da 2 a 2,99;
- Punti 5 quando la media aritmetica è compresa da 1 a 1,99;
- Punti 0 quando la media aritmetica è inferiore a 1

Nel caso di personale assunto tramite mobilità volontaria esterna, sono prese in considerazione le schede di valutazione del precedente Ente.

Per le Posizioni Organizzative vengono assegnati 20 punti quando la valutazione dell'anno è positiva; 0 punti se la valutazione dell'anno è negativa.

B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento:

Per tale valutazione può essere attribuito, **fino a un massimo di 15 punti**, così suddivisi:

**B1) Titolo di studio – massimo 5 punti**

Licenza Elementare	punti 1
Licenza Media	punti 2
Diploma 3 anni	punti 2,5
Diploma 5 anni	punti 3
Laurea 3 anni	punti 4
Laurea 5 anni	punti 5

**B2) Categoria economica di appartenenza**

Viene attribuito un punto calcolato come nella seguente tabella, fino a un massimo di **5 punti**.

CATEGORIA DI APPARTENENZA							
CAT. A	PUNTI	CAT. B	PUNTI	CAT. C	PUNTI	CAT. D	PUNTI
A1	5	B1	5	C1	5	D1	5
A2	4	B2	4	C2	4	D2	4
A3	3	B3	3	C3	3	D3	3
A4	2	B4	2	C4	2	D4	2
A5	1	B5	2	C5	1	D5	1
A6	0	B6	1	C6	0	D6	1
---		B7	1	----		D7	0
---		B8	0	---		---	

AP 2/2/2019

**B3) Anzianità di servizio nella posizione economica**

Viene attribuito un punto ogni anno di servizio nella posizione economica, fino a un massimo di **5 punti**.

Per i dipendenti che provengono da altri enti del comparto per mobilità esterna, si calcola anche l'anzianità maturata nel precedente ente. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. L'anzianità viene computata facendo riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Non saranno computati i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021

C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

Verranno valutati solo i corsi di formazione preventivamente autorizzati dall'Ente di appartenenza per i quali è stato rilasciato attestato di frequenza finale, che dovrà essere depositato nel fascicolo personale del dipendente. Si prenderanno in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente l'anno in cui vengono attivate le procedure di progressione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 15 punti.

**TABELLA DEI PUNTEGGI**

Durata in ore del corso	Punteggio da attribuire
fino a 4 ore	0,5 punti a corso
oltre le 4 ore e fino a 6 ore	1 punto a corso
oltre le 6 ore e fino a 8 ore	1,5 punti a corso
oltre le 8 ore	2 punti a corso

Le ore di corso, ovvero gli orari di svolgimento, dovranno tassativamente essere indicate nell'attestato di frequenza. Nel caso in cui nell'attestato non sia specificato l'orario di durata del corso, questo sarà considerato convenzionalmente 5 ore per ogni giornata di corso.

**ART.6 - FORMULAZIONE GRADUATORIE**

1. Verranno formulate distinte graduatorie per categoria di appartenenza (B, C e D) sulla base dei criteri di attribuzione dei punteggi sopra indicati.
2. In caso di posizioni di pari merito prevale il dipendente più anziano di età.
3. Il Segretario Comunale provvederà ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico, a fare data la 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto, così come previsto dall'art. 16 c.7 del CCNL 21/05/2018 .

**ALLEGATI:**  
schede di valutazione

FP CGIL  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CISL FP  
[Signature]

# SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria  
(art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)  
e per l'assegnazione della produttività

ANNO 2019

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

FP CC/12  
AS

AS

CISL FP  
AS

Franco De Leo M. Lohr

↓

Rosario Ceccato DU

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. (MAX 20 punti)

Valutazione anno 2016	Valutazione anno 2017	Valutazione anno 2018	Media	Punteggio attribuito

B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 15 punti)

	Punteggio attribuito
B1) Titolo di studio:	
B2) Punteggio per categoria economica di appartenenza:	
B3) Anzianità di Servizio nella posizione economica:	

C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (MAX 15 punti)

Tipo corso	Numero corsi	Punteggio attribuito
Corsi fino a 4 ore (0,5 punti a corso)		
Corsi oltre le 4 ore e fino a 6 ore (1 punto a corso)		
Corsi oltre le 6 ore e fino a 8 ore (1,5 punto a corso)		
Corsi oltre le 8 ore (2 punti a corso)		

**TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO**

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	Punti
A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	
C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
<b>TOTALE</b>	

*F. P. EGIL*  
*MS*

VALUTAZIONE ANNO 2019

*CCP*  
*CISL FP*  
*h*

*del*  
*scuola in corso*

*Leder*  
20

*Y. Pomi*  
*Cesede*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2019-2021**

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	Punteggi	Punteggio totale (max)
<b>REALIZZAZIONE OBIETTIVI GESTIONALI DI SETTORE</b>				
1.1 Grado di realizzazione della performance del settore di appartenenza	Insufficiente	0-40%	0	<b>70</b>
	Sufficiente	41-50%	10	
	Discreto	51-60%	30	
	Buono	61-80%	50	
	Ottimo	81 - 100%	70	
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>				<b>70</b>
<b>COMPETENZE INDIVIDUALI</b>				
2.1 Iniziativa. <i>Attivarsi prima che la situazione lo richieda, cogliendo le opportunità che si presentano e gestendo gli eventuali problemi nell'ambito del proprio ruolo</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento.	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
2.2 Competenza di integrazione nei servizi. <i>Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
2.3 Gestione dei conflitti. <i>Gestire efficacemente le possibili soluzioni di divergenza, contrasto o conflitto, per raggiungere il punto d'accordo di massimo equilibrio e soddisfazione fra le proprie esigenze/ricieste e quelle dei propri interlocutori, nell'interesse dell'Ente</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
2.4 Orientamento al cliente/utente (esterno e interno). <i>Recepire i bisogni dei clienti/utenti esterni e/o interni ed operare per soddisfare tali esigenze, consolidando un rapporto di collaborazione</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
2.5 Orientamento all'efficienza. <i>Perseguire i risultati attesi realizzando le attività previste con il miglior impiego possibile di tempo, mezzi e risorse disponibili</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
2.6 Qualità della prestazione professionale. <i>Svolgere con accuratezza, attenzione e puntualità le proprie attività, curando costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale.</i>	Livello critico	La competenza è espressa in modo insoddisfacente e richiede un miglioramento	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	La competenza è espressa in modo parziale e/o discontinuo	2	
	Livello adeguato	La competenza è espressa con costanza e continuità	3	
	Livello buono	La competenza è espressa con continuità ed in alcuni casi superiore alle attese	4	
	Livello ottimo	La competenza è espressa sempre in modo ottimale e superiore alle attese	5	
<b>TOTALE COMPETENZE INDIVIDUALI</b>				<b>30</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>

RSC

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CISL FP  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA  
Per l'attribuzione della progressione economica di categoria  
(art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

ANNO 2019

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

*FP 09/16*  
*ASB*

*Trabucchi*

*CM*

*Len*

*CISL FI*  
*Ch*

*CSA*  
*Q*

*Tom. Cere*  
*Al*



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2019-2021**

VALUTAZIONE ANNO 2019

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	Punteggi	Punteggio totale (max)
<b>OBIETTIVI</b>				
<b>1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati.</b> <i>Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi trasversali e degli obiettivi gestionali di settore inseriti nel piano della performance. (media aritmetica della percentuale di realizzazione di tutti gli obiettivi)</i>	Insufficiente	0-40%	0	<b>40</b>
	Sufficiente	41-60%	13	
	Discreto	61-75%	23	
	Buono	76-90%	33	
	Ottimo	91 - 100%	40	
<b>COMPETENZE INDIVIDUALI</b>				
<b>2.1 Capacità di programmazione e organizzazione</b>	Capacità di individuare e definire gli obiettivi annuali di Settore, in coerenza con gli obiettivi politici di mandato e capacità di tradurli in piani di lavoro, individuandone le priorità e assegnandovi le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il loro raggiungimento. Capacità di monitorare costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi, gli indicatori e di intervenire efficacemente in caso di scostamenti	Livello critico	1	<b>20</b>
		Livello migliorabile	5	
		Livello adeguato	10	
		Livello buono	15	
		Livello ottimo	20	
<b>2.2 Capacità di valutazione dei collaboratori.</b>	Qualità della valutazione dei propri collaboratori, capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori ai fini del riconoscimento del merito (come da art. 31 D. Lgs. 150/09)	Livello critico	1	<b>5</b>
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
<b>2.3 Capacità tecnico professionali.</b>	Capacità di impiegare correttamente conoscenze approfondite e specialistiche nell'applicazione pratica e operativa	Livello critico	1	<b>5</b>
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
<b>2.4 Capacità relazionale</b>	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine dell'Ente	Livello critico	1	<b>5</b>
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo individuale ed incentivando l'integrazione dei processi, mediante lavoro di gruppo	Livello critico	1	<b>5</b>
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con il Segretario Comunale e gli altri responsabili di Settore e di promuovere la collaborazione del personale del proprio Settore con gli altri settori.	Livello critico	1	<b>5</b>	
	Livello migliorabile	2		
	Livello adeguato	3		
	Livello buono	4		
	Livello ottimo	5		
<b>2.5 Capacità gestionale</b>	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Livello critico	1	<b>5</b>
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2019-2021**

Capacità di trovare ed attuare soluzioni a problemi, anche in situazioni di crisi o di emergenza. Capacità di assumersi le responsabilità connesse al ruolo.	Livello critico	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	2	
	Livello adeguato	3	
	Livello buono	4	
	Livello ottimo	5	
Capacità di orientare all'innovazione finalizzata al miglioramento dei servizi erogati e di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi, normativi	Livello critico	1	<b>5</b>
	Livello migliorabile	2	
	Livello adeguato	3	
	Livello buono	4	
	Livello ottimo	5	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>			<b>100</b>

DATA \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE/OIV

\_\_\_\_\_

PER RICEVUTA:

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

*Procell*  
*100*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano nel ritenere che, in riferimento all'art. 10 – comma 3° del presente contratto collettivo decentrato, l'indennità "giornaliera" si deve intendere per turno di lavoro.

Pertanto nel caso di turno con orario di servizio su due giorni lavorativi (es. 22.00-6.00) spetterà UNA indennità prevista dall'art. 10 – comma 3°.

Lele  
S. M. S.  
C.M.

M. S.

Dani Cosetta

R.P. S.M.S.  
A.S.

Q.C.S.A.

C.C.L. S.P.  
U.