

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

In data 7 settembre 2020 alle ore 17,00 presso la residenza municipale del Comune di Villa Bartolomea, a seguito di formale invito tramite PEC prot. 10819 del 18/08/2020, 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 []	S []	V <input checked="" type="checkbox"/>
Componente – Matteo Zanferrari Responsabile Serv. Finanziari	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	De Pasquale Antonio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Olivato Maurizio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	Cavedini Nicola	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []
OO.SS. Territoriale	U.I.L.	_____	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>	S []	V []

R.S.U. Aziendale	– Ghirelli Lidia	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>	S []	V []
R.S.U. Aziendale	– Caltran Marie Claude	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>	S []	V []
R.S.U. Aziendale	– Rossi Cosetta	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []
R.S.U. Aziendale	– Trombin Antonella	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []	S <input checked="" type="checkbox"/>	V []

legenda: P= presente A=assente S=presenza in Sede V=presenza in Videoconferenza

PREMESSO CHE:

- le parti hanno sottoscritto nella delegazione trattante del 25/09/2019 il contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 83 del 22/06/2020 ha dato gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per la destinazione delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2020;
- le parti hanno sottoscritto in data 29/06/2020 l'ipotesi di accordo integrativo decentrato relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo per l'anno 2020;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 20/07/2020 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo decentrato per l'anno 2020 ;

Le parti pertanto decidono di aggiornare definitivamente il contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto dalla delegazione trattante nella seduta del 25/09/2019, con i seguenti punti:

FPCall
[Signature]

[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

punto 1)

All'art. 10 comma 3° del CCDI 2019/20221 sottoscritto, a seguito di assunzione per mobilità di un operatore tecnico-manutentivo nell'anno 2020, viene prevista l'indennità di condizione lavoro relativo alla figura professionale:

- operatore esecutore tecnico € 2,55 giornaliero
- ed aggiornato le seguenti indennità:
- cuoco: € 2,55 giornaliero

punto 2)

Vengono rideterminato i criteri per l'attribuzione dei punteggi di cui all'art. 5 dell'allegato 1 CCDI 2019/2021 sottoscritto, come segue:

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

- 1) L'istituto della progressione economica 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 C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali.
- 2) Le progressioni economiche orizzontali avvengono secondo la metodologia valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del D. Lgs. N° 150/2009.
- 3) Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- 4) Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale dipendente che ha beneficiato della disciplina del suddetto istituto economico sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali. Detti oneri sono comprensivi anche della quota inerente alla tredicesima mensilità.
- 5) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto suddetto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- 6) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica orizzontale.
- 7) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
- 8) Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie professionali previste dall'ordinamento:

*FP ecc il
R85*

@CSA

*2 CISL FO
Ch*

an

DL

Funzioni Locali

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

- A) Sono ammessi alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto economico suddetto;
- B) Ai fini della progressione economica orizzontale alla posizione immediatamente successiva all'interno della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, di cui almeno 12 mesi maturati presso l'Ente; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedi non retribuiti;
- C) Vengono quantificate, previo accordo tra le parti, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare al fondo per le progressioni economiche orizzontali, indicando il budget economico da assegnare per ognuna delle categorie professionali previste dall'ordinamento contrattuale, rispettando quale limite annuale di riconoscimento della progressione il 50% del contingente complessivo del personale dipendente soggetto a valutazione;
- D) Il budget economico di cui al punto precedente viene calcolato suddividendo il fondo complessivo, assegnato per le progressioni economiche orizzontali, per il numero dei dipendenti aventi diritto alla selezione per progressione, in possesso dei prescritti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il coefficiente individuale viene moltiplicato per il numero del contingente di personale appartenente alle categorie professionali A, B, C e D. Eventuali resti economici derivanti dal sopraindicato calcolo verranno redistribuiti a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente superiore, partendo dalla categoria professionale A. Verrà garantita la progressione per almeno n. 1 unità per categoria economica, integrando le eventuali risorse necessarie.
- E) Il responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

FATTORE	PUNTEGGIO
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione ai fini della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	70/100mi
2. Esperienza (maturata all'interno degli ambiti professionali) vengono assegnati 2,5 punti per ogni anno intero di permanenza della posizione economica all'interno della categoria professionale attualmente rivestita fino ad un massimo di 12 anni.	30/100mi

- 9) La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'amministrazione. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine dal periodo trascorso dall'ultima progressione economica orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio complessiva e dall'anzianità anagrafica.
- 10) Entro dieci giorni dalla pubblicazione delle graduatorie all'albo istituzionale dell'Ente, potranno essere presentati eventuali ricorsi motivati, ai quali il Segretario fornirà riscontro entro i successivi 15 giorni.
- 11) Trascorsi i suddetti termini, la graduatoria si intende approvata definitivamente.

PECIL

QCA

CISLSP

3

Q

AI

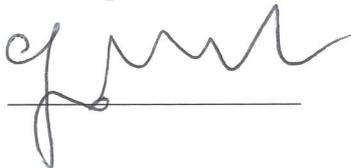
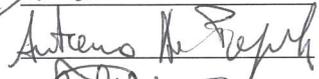
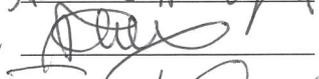
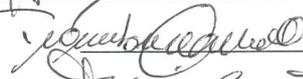
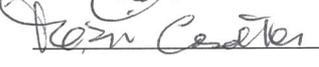
Accordo Integrativo Decentrato
 relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

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

punto 3)

Le parti prendono atto del progetto obiettivo per operatore tecnico-manutentivo per l'anno 2020. Le parti concordano di destinare la somma massima di € 4.000,00 ad uno specifico progetto per l'emergenza epidemiologica Covid-19 che ha coinvolto l'Ipab, e destinata alla figura professionale degli Operatori Socio Sanitari.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente accordo integrativo decentrato per l'anno 2020 per il Comune di Villa Bartolomea.

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

ALLEGATI:

- schede di valutazione aggiornate
- fondo anno 2020

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 16 CCNL 21.05.2018 e s.m.i.)
e per l'assegnazione della produttività

ANNO 2020

DIPENDENTE _____

SETTORE _____

CATEGORIA _____

POSIZIONE ECONOMICA _____

FP CSM
AS

Q C ST

CISL VFP
Cm

or

Fiorino

5
Toni Corallo

Al

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	Punteggi	Punteggio totale (max)
REALIZZAZIONE OBIETTIVI GESTIONALI DI SETTORE				
1.1 Grado di realizzazione della performance del settore di appartenenza	Insufficiente	0-40%	0-14	70
	Sufficiente	41-50%	15-24	
	Discreto	51-60%	25-39	
	Buono	61-80%	40-54	
	Ottimo	81 - 100%	55-70	
TOTALE OBIETTIVI				70
COMPETENZE INDIVIDUALI				
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	5
	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	5
	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	5
	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	5
	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	5
	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	5
	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	
TOTALE COMPETENZE INDIVIDUALI				30
TOTALE PUNTEGGIO				100

[Handwritten signature]

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

DATA _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

PER RICEVUTA:

DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

PPC 11
AS

PCSA

CISLER
Ca

DL

M

Yonka

Vorri

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 16 CCNL 21.05.2018 e s.m.i.) e per l'assegnazione dell'indennità di risultato

ANNO 2020

DIPENDENTE _____

SETTORE _____

CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

FP CGIL
AS
CCSA-RM

DM

CISLEP
Lu

Yonhau

Fiori

DM

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	Punteggi	Punteggio totale (max)
OBIETTIVI				
1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati. 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)	Insufficiente	0-40%	0	40
	Sufficiente	41-60%	13	
	Discreto	61-75%	23	
	Buono	76-90%	33	
	Ottimo	91 - 100%	40	
COMPETENZE INDIVIDUALI				
2.1 Capacità di programmazione e organizzazione	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.	Livello critico	1	20
	Capacità di monitorare costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi, gli indicatori e di intervenire efficacemente in caso di scostamenti	Livello migliorabile	5	
		Livello adeguato	10	
		Livello buono	15	
		Livello ottimo	20	
2.2 Capacità di valutazione dei collaboratori.	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	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
2.3 Capacità tecnico professionali.	Capacità di impiegare correttamente conoscenze approfondite specialistiche nell'applicazione pratica e operativa	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
2.4 Capacità relazionale	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine dell'Ente	Livello critico	1	5
		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	5
		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	5	
	Livello migliorabile	2		
	Livello adeguato	3		
	Livello buono	4		
	Livello ottimo	5		
2.5 Capacità gestionale	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
	Capacità di trovare ed attuare soluzioni a problemi, anche in	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	

PP CA 11
AS

CCSA RA 9

CISL FI

DL

Accordo Integrativo Decentrato
relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo
PER L'ANNO 2020

	situazioni di crisi o di emergenza. Capacità di assumersi le responsabilità connesse al ruolo.	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	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
		Livello ottimo	5	
TOTALE PUNTEGGIO				100

DATA _____

L'O.I.V.

PER RICEVUTA:

DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

FP 02/11
AS
Q188 02/11

CISLEP

Ca

Noni Cottica

am