

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

In data 3 MAGGIO 2023 alle ore 15,00 presso la residenza municipale del Comune di Villa Bartolomea e tramite collegamento in videoconferenza, a seguito di formale invito tramite PEC prot. 6037 del 20/04/2023, ha avuto luogo l'incontro tra:

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

Presidente	– dr.ssa Pezzuto Maria Teresa 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:**

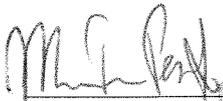
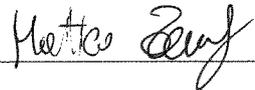
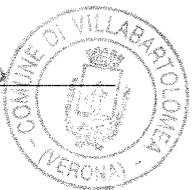
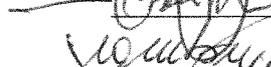
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Geri Valentino	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]	S <input checked="" type="checkbox"/>	V [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Zanchi Alessandro	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]	S <input checked="" type="checkbox"/>	V [ ]
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	Cavedini Nicola	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]	S <input checked="" type="checkbox"/>	V [ ]
R.S.U. Aziendale	– Crema Mirco		P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]	S <input checked="" type="checkbox"/>	V [ ]
R.S.U. Aziendale	– Caltran Marie Claude		P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>	S [ ]	V [ ]
R.S.U. Aziendale	– Rossi Cosetta		P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>	S [ ]	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:**

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale per le funzioni locali;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 40 del 19/04/2023 ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa – destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2023;

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato ntegrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025 per il Comune di Villa Bartolomea, che si compone di n. 21 (VENTUNO) articoli, n. 5 (CINQUE) allegati e n. // dichiarazione congiunta.

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

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

**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 V – art. 54-55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

**Art. 3**

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

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 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 tutti gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

FP CGIL

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

**Art. 4**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 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. E' 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. 33 ccnl 16/11/2022, considerato che con il presente CCDI è formalmente istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente.
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. 97 del CCNL del 16/11/2022 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.
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.



FP CCIL  
Vg  
C. Rossi

PCSA  
TA



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 6**

**Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Si prende atto che ai sensi dell'art. 13 c. 3 del CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del CCNL sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione, fino alla naturale scadenza.
2. L'Ente dovrà procedere a revisionare il vigente regolamento per le P.O. per adeguarlo alle nuove disposizioni legislative in materia di incarichi di Elevata Qualificazione.

**Art. 7**

**Retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione**

1. Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q. (la percentuale definitiva sarà indicata annualmente 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 l'OIV 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;

*AM*

*CISG ER*

*FP COL*

*CCSA*

*TA*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

f) per gli incarichi ad interim, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione della E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20 comma 1 del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, 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;
- 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. 20 c. 1 CCNL 16/11/2022) 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. 45 del d. lgs 36/2023, 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.

IA      CISGAP      FP CGIL      CRESA      JH

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

3. 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.

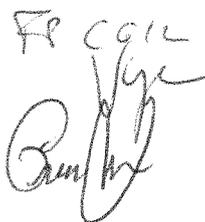
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

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.

CISA FP  
  
JA

FP CGIL  


CISA



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

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

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, trovano applicazione ai sensi dell'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 così come integrato dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
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 € 2,00 per turno di lavoro
  - Cuoco e aiuto cuoco € 2,55 giornaliero
  - Operatore tecnico € 2,55 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. 100 del CCNL 16.11.2022.
7. Per le attività implicanti il maneggio di valori da parte del personale incaricato con apposito decreto, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità)
  - b) da 100,01 euro a 250,00 euro (indennità giornaliera € 0,75)
  - c) da 250,01 euro a 500,00 euro (indennità giornaliera € 1,50)
  - d) oltre i 500,00 euro (indennità giornaliera € 2,00).L'importo suddetto verrà calcolato sui giorni di effettiva presenza in servizio. L'indennità non è compatibile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente CCDI.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
9. 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**

1 Il finanziamento dell'indennità di turno, in applicazione dell'articolo 30 del CCNL 16.11.2022, è definito nella misura degli importi storizzati relativi all'anno 2022:

- a) per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 c. 5 del CCNL 16.11.2022.
- 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. 74, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c):

CLSA  
TA

FP CGIL  
V  
B...

CCSA

DI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
  - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c); è facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022.
  - 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. 79 CCNL 16.11.2022.
  - 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.
2. Il finanziamento dell'indennità di reperibilità, in applicazione dell'articolo 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2022.
- 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 è 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. 79 CCNL 16.11.2022.
  - 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

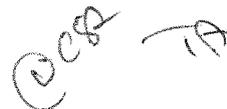
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2022.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie dell'area Istruttori, commisurata all'eventuale percentuale di part-time. Sono individuate nell'Ente le seguenti attività che comportano specifiche responsabilità:

DM

CIS/ID  


FP COL  


CCB TA  


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Servizio
Responsabile del procedimento dell'Ici/Imu e della Tasi, compreso l'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

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono assegnati da ciascun responsabile del Servizio ai dipendenti della propria area, nel limite di n. 2 dipendenti per ciascun servizio e nel rispetto del budget massimo complessivo assegnato per tutte le aree e quantificato in € 8.000,00. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui alla scheda seguente, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità secondo la parametrizzazione in seguito definita.

A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA INTERMEDIA (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente	MAX PUNTI 15
A1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5
A2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5
A3) Livello di istruttoria	punti da 1 a 5
B) RESPONSABILITA' GESTIONALE che comprende:	MAX PUNTI 15
B1) Responsabilità di procedimenti di spesa	punti da 1 a 5
B2) Responsabilità di coordinamento	punti da 1 a 5
B3) Responsabilità realizzazione piani di attività	punti da 1 a 5
C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE che comprende:	MAX PUNTI 15
C1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5
C2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5
C3) Livello di istruttoria	punti da 1 a 5

Con la seguente parametrizzazione:

da 43 a 45 punti: € 3.000,00  
da 36 a 42 punti: € 2.650,00  
da 28 a 37 punti: € 2.000,00  
da 20 a 27 punti: € 1.500,00  
da 9 a 19 punti: € 350,00

4. Le indennità di cui al presente articolo, legati all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

**Art. 13**

**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 100**

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene fissata in euro 1,00 giornaliero. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno;

*CSA EP*

*FP COL  
Vign  
Bna*

*TA*

*CSA*

*HL*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

- 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 condizioni di lavoro;
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo decentrato
  3. 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. 14**  
**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 dell'art.67 comma 5 lett. b).
2. La Giunta Comunale, con propria deliberazione annuale, provvederà a determinare l'importo annuo da assegnare ad ogni agente della P.L. Si prende atto che per il 2023 è stato determinato con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 07/11/2022, l'importo annuo di € 2.000,00 per ogni agente della Polizia Locale.

**Art. 15**  
**Progressione nell'ambito della stessa area**

1. L'istituto della progressione economica all'interno della stessa area, disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi differenziali stipendiali, corrispondenti ai valori riportati nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti nel limite finanziario individuato annualmente in sede di atto di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica, secondo i criteri già in uso così ed allegati alla presente.
3. La decorrenza della progressione economica avrà effetto dal 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, avvalendosi quindi della possibilità di riduzione prevista dall'art. 14 c. 2 lett a) CCNL 16/11/2022.

Handwritten signatures and initials: *TA*, *CGIA*, *FP CGIL*, *Vige*, *CGIA*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

**Art. 16**  
**Progressione tra le aree**

1. L'istituto della progressione economica tra le aree, disciplinato dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022 si realizza mediante il passaggio all'area superiore.
2. Le progressioni tra le aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti nel limite finanziario individuato annualmente in sede di atto di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica, secondo i criteri che verranno approvati con apposito regolamento, sentite le organizzazioni sindacali.

**Art. 17**  
**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 79 CCNL 16/11/2022, è relativo alla realizzazione dei seguenti progetti (allegati al presente accordo):
  - Progetto per n. 1 operatore tecnico-manutentivo per interventi di manutenzione straordinari e/o di urgenza (extra orario di lavoro): € 1.500,00 annui
  - Progetto per n. 1 istruttore e n. 1 operatore esperto per sistemazione pratiche previdenziali, comprese ricerche in archivio (extra orario di lavoro): € 1.000,00 cad.
2. I progetti sono finanziati anche dai risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

*e ART 16 c 5 DL 98/2011*

**Art. 18**  
**Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. 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):

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%

*CISL FP*  


*FP CGIL*  


*TA*

*PCS*



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

**Art. 19**  
**Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, 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%

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)

-----  
CISCEP (312 gg)

FPCCGIL

*[Handwritten signature]*

TA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

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%

**Art. 20**  
**Maggiorazione del premio individuale**

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 2023-2025, 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:

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**

CISL/EP  


FP CGIL  


PCSA  
TA  




Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

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 3 maggio 2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



*M. Ben Bent*

*Matteo Zilly*

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

*Enrico...*

*Roberto...*

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

*Alberto...* CISL TP

*Valentino...* FP CGIL

*Matteo...* CBA RSC

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

Allegato 1

**ART.1- CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

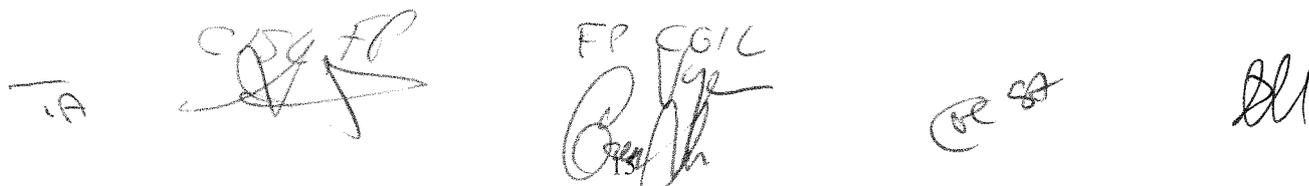
1. Nell'ambito delle risorse disponibili del fondo, l'Amministrazione costituisce il fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della stessa area ai sensi dell'art. 14 CCNL 16/11/2022.
2. Le risorse finanziarie assegnate ai differenziali stipendiali (cd. progressioni economiche orizzontali) sono individuate annualmente con atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale.
3. I differenziali stipendiali possono essere attribuiti 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 ciascuna area (operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari) 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 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 multa, 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small 'TA', a large signature that appears to be 'CISG FP', a signature that looks like 'FP CGIL', a signature that is partially obscured and possibly 'CR SA', and a final signature that looks like 'BLI'.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

funzionari titolari di incarico di E.Q. 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 i funzionari con incarico di E.Q.) e firmata per ricevuta dal dipendente.

#### **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 diversa dai funzionari, 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) L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori riportati nella Tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022 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.
- 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. 80 del C.C.N.L. 2019/2021 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

CISL  
FR  
IA

F.P. COL  
Vp

PCA  
Pun

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

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. 7 del C.C.N.L. 16/11/2022 delle Funzioni Locali, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche cd. orizzontali nelle diverse categorie professionali previste dall'ordinamento:

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) ai sensi dell'art. 14 c. 2 lett. b) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse assegnate;

E) Il budget economico 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 funzionari, istruttori, operatori esperti ed operatori. Eventuali resti economici derivanti dal sopraindicato calcolo verranno redistribuiti a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore, partendo dalla categoria professionale Funzionari. Verrà garantita la progressione per almeno n. 1 unità per categoria economica, integrando le eventuali risorse necessarie.

F) Il responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

FATTORE	PUNTEGGIO
<b>1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione ai fini della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto</b> (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).	60/100mi
<b>2. Esperienza</b> (maturata all'interno degli ambiti professionali) vengono assegnati 2 punti per ogni anno intero di permanenza della posizione economica all'interno della categoria professionale attualmente rivestita.	40/100mi
<b>3. Ulteriore punteggio:</b> Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. d) punto 3 del CCNL 16/11/2022 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui ai punti 1 e 2	

CISL FP  
TA

FP CGIL  
Pren

@CSP

AM

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

- 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 Comunale fornirà riscontro entro i successivi 15 giorni.
- 11) Trascorsi i suddetti termini, la graduatoria si intende approvata definitivamente.
- 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.

CISA FP  


RP CGIL  
VGP  


TA  
PCSA  




Allegato A

# SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria  
e per l'assegnazione della produttività

ANNO 2023

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

QUALIFICA \_\_\_\_\_

CISL FP  


FP CGIL  
  
19





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

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%	0-14	70
	Sufficiente	41-50%	15-24	
	Discreto	51-60%	25-39	
	Buono	61-80%	40-54	
	Ottimo	81 - 100%	55-70	
<b>TOTALE OBIETTIVI</b>				70
<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	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/richieste 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	

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

TOTALE COMPETENZE INDIVIDUALI	30
TOTALE PUNTEGGIO	100

DATA \_\_\_\_\_

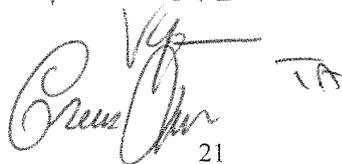
IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
\_\_\_\_\_

PER RICEVUTA:

DATA \_\_\_\_\_

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

CISL FP  


FP CGIL  
Vip  
  
21

CCSA  




# SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA  
Per l'attribuzione della progressione economica di categoria  
e per l'assegnazione dell'indennità di risultato

ANNO 2023

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

QUALIFICA \_\_\_\_\_

*DM*

*CISLER*

*FP CGIL*  
*VK* *IA*

*PCSA*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
TRIENNIO 2023-2025

Elementi di valutazione	Valutazioni	Definizione dei valori	Punteggi	Punteggio totale (max)
<b>OBIETTIVI</b>				
1.1 Attuazione degli obiettivi assegnati. <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	40
	Sufficiente	41-60%	13	
	Discreto	61-75%	23	
	Buono	76-90%	33	
	Ottimo	91 - 100%	40	
<b>COMPETENZE INDIVIDUALI</b>				
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. Capacità di monitorare costantemente lo stato di avanzamento degli obiettivi, gli indicatori e di intervenire efficacemente in caso di scostamenti	Livello critico	1	20
		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 e 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	

CISQ TA FPLOIC  
V99  
23

Al

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Villa Bartolomea  
**TRIENNIO 2023-2025**

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 situazioni di crisi o di emergenza.	Livello critico	1	5
		Livello migliorabile	2	
		Livello adeguato	3	
		Livello buono	4	
	Capacità di assumersi le responsabilità connesse al ruolo.	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		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				<b>100</b>

DATA \_\_\_\_\_

L'O.I.V.  
\_\_\_\_\_

PER RICEVUTA:

DATA \_\_\_\_\_

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

CISL FP  
IA  
BA

FP CGIL  
Pau

@CSA



# COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

(Provincia di Verona)

Allegato 2

## PROGETTO OBIETTIVO PER OPERATORE TECNICO-MANUTENTIVO ANNO 2023

L'Amministrazione Comunale intende aumentare il livello di efficienza sul territorio comunale, pur in presenza di un numero ridotto di personale del settore manutentivo. A tal fine ha assunto mediante mobilità nell'anno 2020 un operatore tecnico-manutentivo con esperienza, al fine di organizzare il lavoro e coordinare gli operai che prestano servizio tramite cooperativa.

Obiettivi del presente progetto sono pertanto:

1) quello di assumere il ruolo di coordinatore degli altri operai, nell'ambito dei progetti eseguiti in economia che contempleranno principalmente:

- a) la realizzazione di lavori di piccoli interventi di manutenzione ordinaria degli immobili comunali
- b) la realizzazione di lavori di manutenzione ordinaria delle strade comunali, compresa la segnaletica verticale:
- c) manutenzione del verde pubblico.

Sarà onere del lavoratore controllare che i lavoratori prestino la loro opera nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza ai sensi del decreto 81/2008. Sarà altresì compito dell'operaio comunale provvedere alla consegna giornaliera delle attrezzature e al loro ritiro a fine giornata, verificando lo stato delle stesse.

CISLTP

FP CGIL

CCSA

Inoltre l'operaio tecnico-manutentivo si rende disponibile ai seguenti interventi straordinari, da eseguire anche in orari extra-lavorativi:

- 1) disponibilità ad interventi urgenti per la messa in sicurezza di strade a seguito di rotture straordinarie (quali ad es. buche, rotture caditoie, ecc) con posizionamento di apposita segnaletica stradale a norma del Codice della Strada;
- 2) disponibilità alla reperibilità immediata, nei mesi da novembre a marzo, per eseguire interventi di sgombero neve ad alto livello di efficienza ed efficacia su tutto il territorio comunale, anche coordinando le ditte di supporto, nonché disponibilità ad eseguire interventi di spargimento di sale nei marciapiedi e nelle aree antistante edifici pubblici.
- 3) collaborazione con Enti ed Associazioni esterni al Comune nell'organizzazione di manifestazioni ed eventi comunali.

SETTORE COINVOLTO: TECNICO-MANUTENTIVO

TIPO OBIETTIVO: STRATEGICO

TEMPO REALIZZAZIONE: 12 MESI

INDICATORE: A CONSUNTIVO a seguito di valutazione

A) RESPONSABILITA' OPERATIVA che comprende:	MAX PUNTI 15
B1) Autonomia nella pianificazione degli interventi	punti da 1 a 5
B2) Responsabilità di coordinamento altro personale	punti da 1 a 5
B3) Grado di realizzazione delle attività	punti da 1 a 5
B) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE che comprende:	MAX PUNTI 15
C1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5
C2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5
C3) Livello di sicurezza sul lavoro	punti da 1 a 5

Con la seguente parametrizzazione:

da 26 a 30 punti: 100% risorse assegnate

da 17 a 25 punti: 75% risorse assegnate

da 10 a 16 punti: 50 % risorse assegnate

da 1 a 9 punti: zero

84  
CISLER  
TA  
FP CGIL  
V  
PCC



# COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

(Provincia di Verona)

Allegato 3

## PROGETTO OBIETTIVO

### SISTEMAZIONE POSIZIONI PREVIDENZIALI BANCA DATI INPS (PASSWEB)

### ANNO 2023

Dal 2015 l'INPS ha dato avvio al progetto di consolidamento della Banca dati delle posizioni assicurative dei lavoratori iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici, con l'obiettivo di formare una banca dati completa ed aggiornata contenente tutti i dati degli iscritti. Tale progetto prevedeva un'attività iniziale da parte dell'INPS di sistemazione delle posizioni a cui segue il coinvolgimento degli iscritti con la consultazione dell'estratto conto.

Nello spirito di collaborazione reciproca che caratterizza le relazioni tra Enti, l'INPS richiede che i Comuni operino da tramite nei confronti degli assicurati propri dipendenti ed ex dipendenti, provvedendo a sistemare ed a certificare la posizione previdenziale relativa ai vari periodi lavorativi svolti presso l'Ente per sanare le irregolarità rilevate a mezzo del sistema Passweb, in particolare per coloro che sono prossimi al pensionamento, con l'obiettivo di consentire all'Istituto la tempestiva erogazione della prestazione spettante.

La quantità di richieste, che sta aumentando nel corso degli ultimi mesi, sta comportando per l'Amministrazione Comunale un aggravio, sia in termini di quantità di lavoro che finanziario; infatti l'affidamento esterno per la sistemazione di posizione comporta da un costo che va dai 180 ai 360 euro a pratica, a seconda dei periodi lavorativi svolti dal dipendente. Il finanziamento sarà coperto dai risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

EARF 16/05/2021  
98/2021

CIRCPD

FP CGIL

IA

CCCA

E' pertanto intenzione attivare il presente progetto obiettivi con i n. 2 dipendenti dell'Ufficio Ragioneria – rag. Ambroso Monica - Istruttore e Calzolari Stefania – operatore esperto, che consiste nei seguenti obiettivi :

- 1) Alla ricezione delle richieste dell' Inps, occorre provvedere a ricerche in archivio (dal 1980 ad oggi), per estrazione in copia della seguente documentazione necessaria per istruire la pratica:
  - a) copia fascicolo personale dipendente, per riscontrare i periodi lavorati presso l'Ente;
  - b) copia dei cedolini/cedoloni corrisposti nell'anno/i relativi al dipendente;
  - c) copia del mod. 770 relativi al periodo/i lavorativo/i del dipendente;
- 2) elaborazione su file excel con inserimento degli importi mensili corrisposti e verifica delle voci da inserire, con suddivisione tra i vari anni di competenza (es: arretrati, TFR, TFS, ecc.);
- 3) presa in carico della posizione del dipendente;
- 4) caricamento dei dati sul portale Inps funzionalità Passweb con profilo esecutore;
- 5) certificazione della/e posizione/i con la supervisione del responsabile del servizio, con profilo validatore.

L'attività sarà svolta anche in orari extra lavorativi pomeridiani, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio.

SETTORE COINVOLTO: SERVIZIO FINANZIARIO

TIPO OBIETTIVO: STRATEGICO

TEMPO REALIZZAZIONE: 12 MESI

BUDGET ASSEGNATO PER L'OBIETTIVO: € 1.000,00 a dipendente.

INDICATORE: A CONSUNTIVO a seguito di valutazione, con riferimento alle pratiche istruite, completate e certificate nell'anno, secondo i punteggi di cui alla seguente tabella:

MA  
CISA EP  
TA  
FD CGIL  
Vg  
RCS

A) RESPONSABILITA' OPERATIVA che comprende:	MAX PUNTI 25
A1) Autonomia operativa	punti da 1 a 10
A2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 10
A3) Rispetto dei termini nella pianificazione delle pratiche	punti da 1 a 5
B) Grado di realizzazione delle attività:	MAX PUNTI 25
B1) da 0 a 4 pratiche certificate	punti 10
B2) da 5 a 8 pratiche certificate	punti 15
B3) da 9 a 12	punti 20
B4) oltre 12	Punti 25

Con la seguente parametrizzazione:

da 40 a 50 punti: 100% risorse assegnate

da 30 a 39 punti: 75% risorse assegnate

da 20 a 29 punti: 50 % risorse assegnate

da 10 a 19 punti: 25 % risorse assegnate

da 1 a 9 punti: zero

In sede di valutazione del dipendente, verrà effettuata separata valutazione per valutare il raggiungimento dell'obiettivo.

CISL FP  
 TA

FP CGIL





