

Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO
P.zza D. Alighieri, 19 – CAP 44020

Contratto Collettivo Decentrato Parte Giuridica triennio 2019/2021

L'anno duemiladiciannove, il giorno 9 del mese di aprile, alle ore 14,30
nella residenza comunale,

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con delibera della Giunta Comunale n. 64 del 15/06/2018) composta da:

| | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| <i>Dott. Francesco Montemurro</i> | <i>Segretario Comunale</i> |
| <i>Geom. Arianna Lonati</i> | <i>Per l'Amm. Comunale</i> |
| <i>Dott.ssa Melissa Pezzolato</i> | <i>Per l'Amm. Comunale</i> |
| <i>Rag. Ippolita Veronesi</i> | <i>Per l'Amm. Comunale</i> |
| <i>Geom. Matteo Zappaterra</i> | <i>Per l'Amm. Comunale</i> |

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

| | |
|----------------------------|---------------------------------|
| <i>Vitali Natale</i> | <i>FP CGIL</i> |
| <i>Bertelli Francesco</i> | <i>CISL FPS</i> |
| <i>Rag. Dalia Conventi</i> | <i>Componente RSU aziendale</i> |
| <i>Angelina Duò</i> | <i>Componente RSU aziendale</i> |
| <i>Anna Gianella</i> | <i>Componente RSU aziendale</i> |

Premesso che:

- È stata acquisita, con verbale n. 26 del 07/03/2019 (assunto in atti con prot. n. 2155 del 14/03/2019) la certificazione del Revisore dei Conti, espressa senza rilievo alcuno;
- La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 26 del 19/03/2019, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

Le parti sopra indicate stipulano il seguente Contratto Decentrato Integrativo – Parte Giuridica per il triennio 2019/201 da 22 articoli e 3 allegati

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'erogazione della performance individuale (art. 7, c.4 – art. 68, c.2 – art. 69 – CCNL 2018)
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 12 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25 CCNL)
- Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 15 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

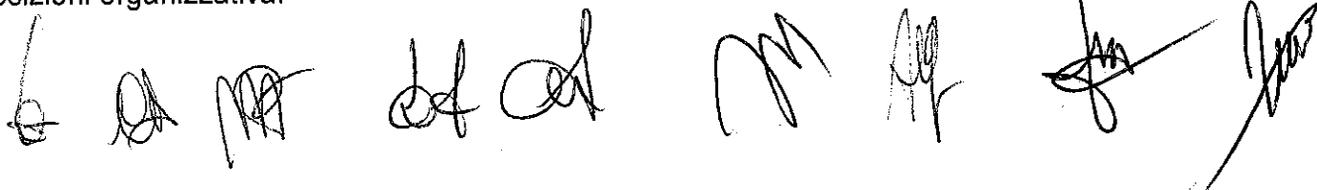
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 17 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 18 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Allegati:

- A – Criteri per l'erogazione della performance individuale
- B – Criteri selezione progressioni orizzontali
- C – Scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" – art. 70-quinquies, comma 1
- D - Scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" – art. 70-quinquies, comma 2
- E – Scheda di valutazione per l'assegnazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizioni organizzativa.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai contratti.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Goro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2019 al 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili.

Art. 5 - Criteri per l'erogazione della performance individuale (art. 7, c.4 - art. 68, c.2 - art. 69 - CCNL 2018)

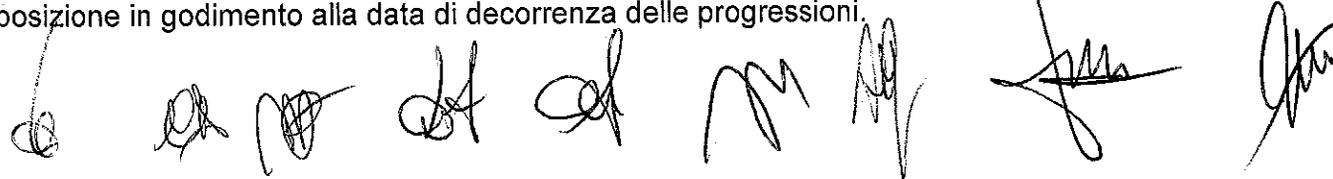
1. La misurazione e la valutazione della performance individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati; intende incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l'apporto dei singoli al proseguimento degli stessi.

2. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per l'erogazione.

Art. 6 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa e sono riservate ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto.

2. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data di decorrenza delle progressioni. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data di decorrenza delle progressioni.



3. Nell'allegato B) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

3. Si individuano i fattori rilevanti il disagio:

- prestazione richiesta/resa, dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, polizia mortuaria e messi notificatori;
- prestazione richiesta/resa, per esigenze di funzionalità dei servizi per attività amministrative svolte fuori dalla sede comunale, ma nel territorio comunale.
- il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
- L'erogazione al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori rilevanti il rischio:

- Attività di sopraluogo su cantieri o presso edifici esterni alla sede comunale svolte da personale amministrativo del settore tecnico.
- il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
- L'erogazione al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

5. Si individuano i fattori implicanti il maneggio valori:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili.
- L'erogazione al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

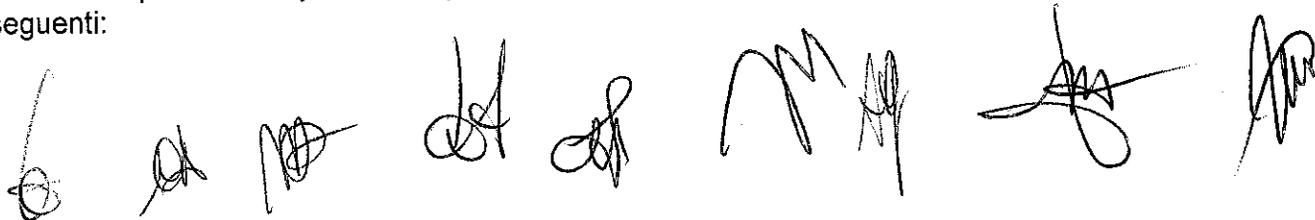
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri : 1,00 - € 10,00 come segue:

- | | |
|-----------------------------------------------|---------------|
| a) personale esposto a rischio | € 1,50/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 1,20/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile | € 1,20/giorno |

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) –

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, viene riconosciuta per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio (P.O), con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C, o D (non titolati di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio (P.O.) dovrà fare riferimento sono le seguenti:



a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1=Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2=Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità);

a.3=Responsabilità istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza (livello di responsabilità)

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3= Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1= Responsabilità di processo;

c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Res,ple del Servizio (P.O)

3. L'importo dell'indennità, di cui al comma 1 del presente articolo, varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Servizio (P.O) applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" - (allegato C) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. Ai sensi dell'art. 70-quinques, comma 2, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, che può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. L'importo dell'indennità, di cui al comma 4 del presente articolo, è determinata dal competente Responsabile di Servizio (P.O) applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" - (allegato D) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)

Art. 9 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano



le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

| Incentivi di legge | % Abbattimento Ind. Risultato |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Fino a € 3.000,00 | 3% |
| Da € 3.001,00 a € 5.000,00 | 5% |
| Da € 5.001,00 a € 8.000,00 | 8% |
| Da € 8.001,00 a € 12.000,00 | 10% |
| Oltre € 12.000,00 | 12% |

Art. 10 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente verifica/aggiorna le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi che sarà a disposizione dei lavoratori.
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente, a seguito verifica dell'organizzazione dell'ente e dopo confronto fra le parti.

Art. 12 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale può essere incrementato di ulteriori sei mesi, a seguito confronto fra le parti, in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro : elezioni amministrative/politiche/referendum ecc.

Art. 13 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 180 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)



1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale, che varia da un minimo del 15% ad un massimo del 25%, è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. La valutazione viene eseguita dal Sindaco su proposta dell'OIV laddove è presente, attraverso apposita scheda (Allegato E)

NUCLEO VALUTAZIONE

Art. 15 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli tutti di età inferiore ad anni 8;

2. Per quanto non indicato nel presente articolo si fa riferimento al CCNL ed alla normativa vigente.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.

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

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata in € 1,00

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze
- dalla certificazione del Responsabile del Servizio/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. B) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di funzione, di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018.

Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1, è determinato, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018;

- è cumulabile con l'indennità di vigilanza, cui all'art. 37, comma 1, lett. B) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018.

5. L'indennità sarà così modulata:

Categoria "C"

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------|
| • Agente di polizia Municipale | € 500,00 |
| • Agente Scelto di Polizia Municipale | € 700,00 |
| • Assistente di Polizia Municipale | € 800,00 |
| • Assistente Scelto di Polizia Municipale | € 1.000,00 |
| • Assistente Capo di Polizia Municipale | € 1.200,00 |
| • Sovraintendente di Polizia Municipale | € 1.400,00 |
| • Sovraintendente Maggiore di Polizia (Ufficiale di P.G.) | € 1.600,00 |

Categoria "D"

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| • Ispettore di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) | € 1.800,00 |
| • Ispettore Scelto di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) | € 2.000,00 |
| • Ispettore Capo di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) | € 2.500,00 |
| • Ispettore Superiore di Polizia Municipale (Ufficiale di P.G.) | € 3.000,00 |

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse al finanziamento della previdenza complementare, nei termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- previdenza complementare per il personale del servizio di polizia municipale

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Destinatari degli incentivi di performance individuale:

- L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato.
- Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno 3 mesi.
- E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.
- Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 2004

2. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale:

- L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale, ogni Responsabile di Servizio, procede secondo le modalità previste dal CCNL e dalla vigente disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance.
- L'attuale scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

3. Individuazione del valore delle quote di performance:

- L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato annualmente in sede di costituzione del fondo risorse decentrate. A tale importo verranno aggiunte le quote di risorse stabili non spese durante l'anno (risparmi su altri istituti contrattuali) che costituiscono, pertanto, economia e che le parti destineranno in ulteriore sede di contrattazione.
- Le risorse di cui al comma 1 vengono suddivise in base al numero dei dipendenti presenti nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di posizione organizzativa), detto importo rappresenta l'importo teorico spettante ad ogni dipendente. Detto importo sarà poi proporzionato ai periodi di presenza, di valutazione e di rapporto parziale.
- La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene posta nel seguente modo:

| | |
|--------------------|--------------------|
| Fino a punti 59,99 | Premio medio - 50% |
| da 60 a 69,99 | Premio medio - 30% |
| da 70 a 79,99 | Premio medio - 20% |
| da 80 a 89,99 | Premio medio - 10% |
| da 90 a 100 | Premio medio |

4. Il riconoscimento economico della performance individuale viene correlato, nel caso di corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui al D.Lgs n. 50/2016, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

- da € 0,00 ad € 2.500,00 – nessun assorbimento
- da € 2.501,00 ad € 5.000,00 – assorbimento del 12% della quota individuale
- da € 5.001,00 ad € 8.000,00 – assorbimento del 24% della quota individuale
- oltre € 8.001,00 ad € 5.000,00 – assorbimento del 36% della quota individuale

Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018.

5. Mobilità interna: se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore/Responsabile, la sua valutazione sarà effettuata da entrambi i responsabili di servizio a cui ha fatto riferimento nel corso dell'anno. I Responsabili di servizio si accorderanno per definire la valutazione.

Mobilità esterna: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni si procede all'erogazione del compenso incentivante se il dipendente avrà prestato per almeno 30 giorni presso l'ente: l'importo erogato sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio. Per i periodi di presenza sino a 15 giorni in un mese verrà considerato un mese intero, per i periodi inferiori a 15 giorni non verrà conteggiato il mese di riferimento. Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018.

6. Assenze. In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time verticale si procederà alla si procederà ad una decurtazione sul valore della performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso. Nei casi di part time orizzontale, si terrà conto esclusivamente della valutazione della performance.

Per quanto riguarda i rapporti di aspettativa senza corresponsione di retribuzione, il compenso incentivante è parametrato ai mesi di servizio prestato.

Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità/paternità non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante., mentre, nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra con erogazione di trattamento

Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 30 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili.

Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della L. n. 104/92, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.

Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 2018.

7. L'art. 69 del CCNL 2018 prevede che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita annualmente. In sede di costituzione del fondo risorse decentrate si deve preventivamente destinare una quota non inferiore al 30% al finanziamento di detto istituto e dovrà essere indicato a quanti dipendenti riconoscerlo.

Quantificazione maggiorazione:

- quota stabilita in sede di contrattazione non inferiore al 30%
- residui somme non erogate ai commi 3, 4, 5 e 6

Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

Scheda di valutazione per l'assegnazione della produttività
ANNO _____

DIPENDENTE _____

CAT. _____ SETTORE _____

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO/MINIMO | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|
| Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria area | Massimo 40 punti | |

| Valutazione capacità - efficienza - prestazioni - tempo: | Massimo 50 punti | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|--|
| - Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza | da 0 a 3 punti | |
| - Efficienza organizzativa e affidabilità | da 0 a 5 punti | |
| - Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza | da 0 a 3 punti | |
| - Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità | da 0 a 7 punti | |
| - Grado di responsabilizzazione verso i risultati | da 0 a 3 punti | |
| - Abilità tecnico operativa | da 0 a 7 punti | |
| - Livello di autonomia - iniziativa | da 0 a 7 punti | |
| - Rispetto dei tempi di esecuzione - rilascio delle procedure | da 0 a 3 punti | |
| - Quantità delle prestazioni | da 0 a 5 punti | |
| - Flessibilità | da 0 a 7 punti | |

| | |
|---------------------------|------------------|
| Performance organizzativa | Massimo 10 punti |
|---------------------------|------------------|

| | |
|--------|-------------------|
| Totale | Massimo 100 punti |
|--------|-------------------|

La quota di premio medio annuale sarà proporzionata ai periodi di assenza e di rapporto parziale; sarà inoltre correlata agli eventuali incentivi per funzioni tecniche.

FIRMA RESPONSABILE DEL SETTORE _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai Rappresentanti della R.S.U. e delle OO.SS

IL DIPENDENTE PER L'AUTORIZZAZIONE _____

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale viene comunicato l'avvio delle procedure da parte di ogni Responsabile di Servizio e la data di scadenza entro cui la procedura deve concludersi.

2. Scaduto il termine, il Responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

a) **Punti 70** – risultanze della **valutazione della performance** individuale nel biennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

a.1) 1' anno (antecedente la decorrenza della progressione) peso 40 punti

a.2) 2' anno (antecedente la decorrenza della progressione) peso 30 punti

Il punteggio massimo è previsto quanto il dipendente ha raggiunto la valutazione massima per la performance individuale, in caso di valutazione inferiore al massimo il punteggio sarà riconosciuto proporzionalmente.

b) **Punti 15** – **esperienza maturata negli ambiti di riferimento**. Viene previsto:

b.1) un punteggio di 1,5 all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica in godimento

b.2) un punteggio di 1 per ogni anno di permanenza nella categoria economica inferiore;

c) **Punti 15** – **competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**. Vengono riconosciuti 1,5 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, svolti nel biennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel biennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza nei luoghi di lavoro, D.Lgs n. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; ecc.)

L'inserimento nella graduatoria avviene quando il dipendente ha ottenuto una valutazione superiore a 55 punti.

In caso di parità di punteggio si terrà conto in ordine di preferenza:

- non essere incorso in sanzioni disciplinari (superiori alla censura) nei 2 anni precedenti (per il primo passaggio) e nell'anno oggetto di valutazione per i passaggi successivi
- maggior punteggio per il riconoscimento della performance individuale
- maggior punteggio per anzianità di servizio

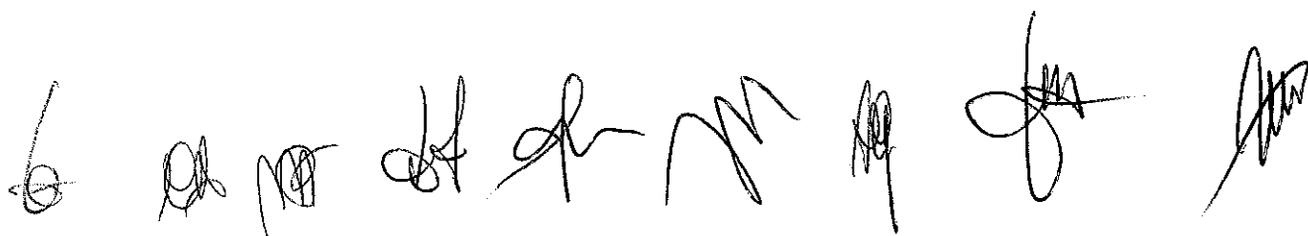
3. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.

4. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

5. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. La graduatoria, viene portata a conoscenza dei dipendenti mediante affissione alla bacheca presso il rilevatore delle presenze da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (15 giorni). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma della graduatoria, rendendola definitiva.

8. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3 e 4. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi due anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.



Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

Scheda di valutazione progressione economica

Dipendente Sig.ra/Sig. _____

Cat. _____ - Servizio _____

Profilo _____

a) Valutazione della Performance (max 70 punti)

a.1) 1' anno (antecedente la dec.za progressione) peso 40 punti _____

a.2) 2' anno (antecedente la dec.za progressione) peso 30 punti _____

b) Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (max 10 anni – max 15 punti)

b.1) punti 1,5 per ogni anno nella categoria in godimento _____

b.2) punti 1 per ogni anno nella cat. Economica inferiore _____

d) Competenze acquisite e certificate a seguito processi formativi (max 15 punti)
punti 1,5 per ogni corso (max 10 corsi) _____

Totale Generale _____ /100

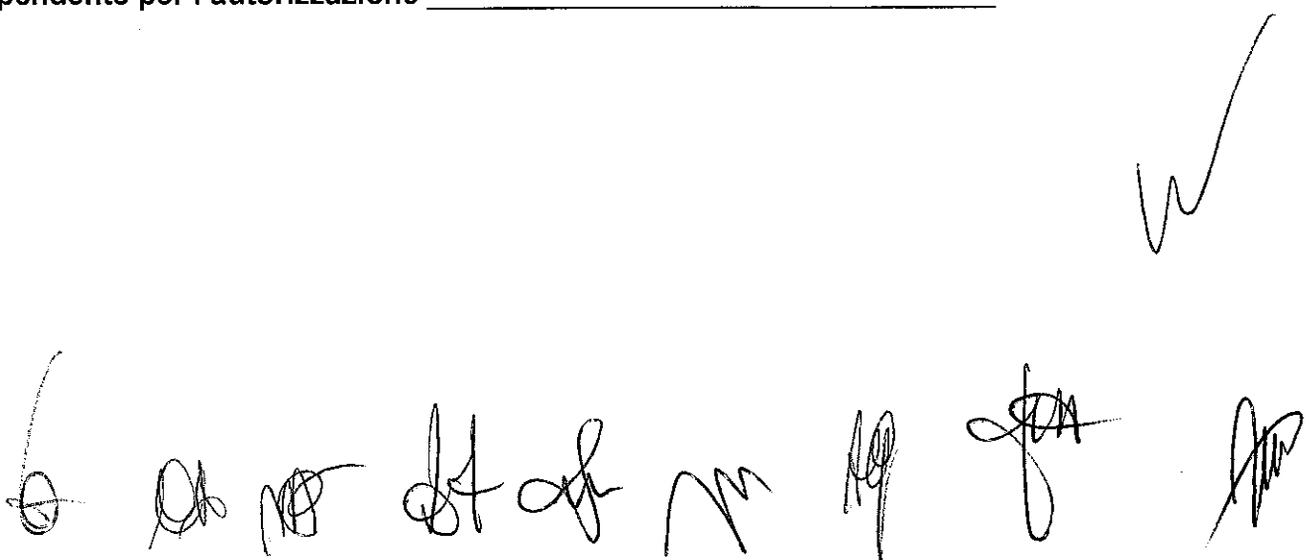
(Per immissione nelle graduatorie il punteggio deve essere superiore a 55)

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

Il dipendente per l'autorizzazione _____



Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

**Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
 (art. 70-quinques, comma 1)**

Dipendente Sig.ra/Sig. _____

Cat. _____ - Servizio _____

Profilo _____

| Responsabilità di Struttura | Max 15 punti | Punti |
|----------------------------------------------------|---------------------|-------|
| 1) Autonomia operativa | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Grado di responsabilità | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Livello di responsabilità istruttoria | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Responsabilità di Gestionale | Max 15 punti | |
| 1) Responsabilità di procedimenti di spesa | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Responsabilità di coordinamento | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Responsabilità realizzazione piani di attività; | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Responsabilità di Professionale | Max 15 punti | |
| 1) Responsabilità di processo; | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Responsabilità sistemi relazionali complessi; | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Responsabilità concorso/supporto decisioni | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Totale generale punti | | |

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

Il dipendente per l'autorizzazione _____

A series of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Legenda Pesatura delle Indennita' Specifiche Responsabilita'

| | Punti | Responsabilita' di Struttura |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autonomia Operativa - Grado di Responsabilita' - Livello di Responsabilita' | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita', o incidenza nelle attivita' di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita' comporta responsabilita' nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita' in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

| | Punti | Responsabilita' di Gestionale |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Procedimenti di Spesa- Coordinamento- Realizzazione piani di attivita' | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un elevato livello di gestione di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' oltre all'incidenza nelle attivita' di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

| | Punti | Responsabilita' di Professionale |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Processo-Sistemi relazioni complesse- Concorso/supporto decisioni | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi la Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto e' svolta secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto alle decisioni in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

Punteggi indennita':

da 41 a 45 € 3.000,00
da 35 a 40 € 2.500,00
da 31 a 34 € 2.000,00
da 25 a 30 € 1.500,00
da 21 a 24 € 1.000,00
da 15 a 20 € 750,00
da 11 a 14 € 500,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large checkmark on the right and several scribbled signatures below the compensation scale.

Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

**Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
 (art. 70-quinques, comma 2)**

Dipendente Sig.ra/Sig. _____

Cat. _____ - Servizio _____

Profilo _____

| Responsabilità di Struttura | Max 15 punti | Punti |
|----------------------------------------------------|---------------------|-------|
| 1) Autonomia operativa | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Grado di responsabilità | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Livello di responsabilità istruttoria | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Responsabilità di Gestionale | Max 15 punti | |
| 1) Responsabilità di procedimenti di spesa | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Responsabilità di coordinamento | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Responsabilità realizzazione piani di attività; | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Responsabilità di Professionale | Max 15 punti | |
| 1) Responsabilità di processo; | Punti da 1 a 5 | |
| 2) Responsabilità sistemi relazionali complessi; | Punti da 1 a 5 | |
| 3) Responsabilità concorso/supporto decisioni | Punti da 1 a 5 | |
| | Totale Punti | |
| Totale generale punti | | |

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

Il dipendente per l'autorizzazione _____

Legenda Pesatura delle Indennita' Specifiche Responsabilita'

| | Punti | Responsabilita' di Struttura |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autonomia Operativa - Grado di Responsabilita' - Livello di Responsabilita' | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita', o incidenza nelle attivita' di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita' comporta responsabilita' nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Autonomia Operativa-Grado di Responsabilita'-Livello di Responsabilita' in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

| | Punti | Responsabilita' di Gestionale |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Procedimenti di Spesa- Coordinamento- Realizzazione piani di attivita' | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un elevato livello di gestione di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' oltre all'incidenza nelle attivita' di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Procedimenti di Spesa-Coordinamento-Realizzazione di Piani di Attivita' in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

| | Punti | Responsabilita' di Professionale |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Processo-Sistemi relazioni complesse- Concorso/supporto decisioni | Sino a 5 | Il soggetto agisce in virtù di un un elevato livello di Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto |
| | Sino a 3 | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi la Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto e' svolta secondo una prassi consolidata |
| | Sino a 1 | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Responsabilita' di Processo-Coordinamento-Concorso/Supporto alle decisioni in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento |

Punteggi indennita':

da 41 a 45 € 350,00
da 35 a 40 € 300,00
da 31 a 34 € 250,00
da 25 a 30 € 200,00
da 21 a 24 € 150,00
da 11 a 20 € 100,00

Provincia di Ferrara
COMUNE DI GORO

**Scheda di valutazione per l'assegnazione della Retribuzione di Risultato
 per i titolari di Posizione Organizzativa**

ANNO _____

DIPENDENTE _____

CAT. _____ SETTORE _____

I CRITERI DI VALUTAZIONE:

- A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE (da 0 a 35 punti)
- B) CRITERI OGGETTIVI (da 0 a 25 punti)
- C) CRITERI SOGGETTIVI (da 0 a 25 punti)
- D) PARTECIPAZIONE (da 0 a 15 punti)

Nel **criterio oggettivo** sono ricomprese le seguenti voci: numero dei servizi assegnati, numero dei dipendenti assegnati, numero dei procedimenti amministrativi che si possono ascrivere ai servizi di competenza del Responsabile, bugt assegnato nel centro di costo.

Nei **criteri soggettivi** sono ricomprese le seguenti voci: la complessità delle competenze, l'ottimizzazione dei tempi, le competenze tecniche-amministrative, le competenze organizzative e relazionali, la capacità di motivare e guidare i collaboratori generando un clima di collaborazione, la capacità di gestire le innovazioni siano esse tecnologiche che procedurali.

Nella **partecipazione** sono invece valutate: la disponibilità del dipendente ai corsi di formazione, alla disponibilità degli stessi ad interagire tra di loro e con gli organo di indirizzo e controllo e con il Segretario Comunale, le presenze in servizio, le ore straordinarie prestate, la partecipazioni a commissioni dell'ente, a riunione fuori orario, l'interpretazione del ruolo di capo servizio, in sostanza la disponibilità di ognuno di loro di essere parte attiva dell'ente comune.

VALUTAZIONE ATTRIBUITA:

- A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE _____
- B) CRITERI OGGETTIVI _____
- C) CRITERI SOGGETTIVI _____
- D) PARTECIPAZIONE _____

TOTALE =====

Avendo il responsabile del servizio raggiunto il punteggio di _____ si liquida la produttività anno _____ nella misura del _____%

FIRMA DEL SEGRETARIO COMUNALE _____
FIRMA DEL DIPENDENTE _____