



# COMUNE DI PIANCOGNO

PROVINCIA DI BRESCIA

C.F.:00948230172-P.I.:00590410981

C.a.p. 25052 PIANCOGNO (BS) - Via Nazionale n. 49

Telefono:0364/364840 - fax 0364/364899

## ACCORDO DEFINITIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL COMUNE DI PIANCOGNO PER L'ANNO 2020.

Il giorno 22 marzo 2021, in modalità telematica si sono riuniti:

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Stanzione Giovanni

Presidente - Segretario Generale

Dott. Fabbrini Alessandro

Responsabile area economico-finanziaria

Per la delegazione di parte sindacale:

Sig. Scaroni Mauro

F.P.S.-CISL

Sig. Giorgio Cotti Cometti

FP.- CGIL

Sig. Fabrizio Viola

R.S.U.

Le parti concordano di sottoscrivere l'accordo definitivo in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2020 – per il personale dipendente non dirigente, avente ad oggetto la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

Con deliberazione G.C. n. 130 del 29.12.2020, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Con determinazione del Responsabile Economico-Finanziario n. 27 del 30.12.2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di € 69.776,56, di cui € 58.386,25 per la parte stabile ed € 11.390,31 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ivi compresa la decurtazione "permanente" pari ad € 2.259,00, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014.

In data 29.01.2021 è stata sottoscritta la preintesa riguardante l'accordo decentrato integrativo.

In data 08.03.2021 il Responsabile settore economico finanziario, con determina n. 12, ha impegnato il fondo per le risorse decentrate anno 2020.

Con deliberazione G.C. n. 26 del 10.03.2021 è stata approvata la preintesa ed è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva di tale accordo da parte del Presidente della delegazione parte pubblica.

Concordano, pertanto, quanto segue:

#### **ART. 1 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Il totale generale del fondo quantificato in € 69.776,56 viene ripartito tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali che le parti stabiliscono.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, sono utilizzate per il pagamento delle indennità di pronta disponibilità al rientro, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. Ciò premesso, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, le parti stabiliscono l'utilizzo del fondo risorse come segue:
  - a. Euro 18.890,72 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente articolo;
  - b. Euro 8.200,00 per i premi correlati alla performance individuale; è attribuita la maggiorazione del premio individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da riconoscere al massimo al 10% del personale non dirigente, per la "differenziazione del premio individuale".
  - c. Euro 1.500,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 2 del presente accordo.
  - d. Euro 1.000,00 per le indennità di pronta disponibilità al rientro, di cui all'art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018;
  - e. Euro 400,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale non dirigente del corpo di polizia locale sulla base dei criteri definiti dall'art 3 del presente accordo;
  - f. Euro 4.950,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies comma 1, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente accordo;
  - g. Euro 500,00 per il personale della polizia locale, nell'ambito dello svolgimento di particolari funzioni di cui all'art. 56 sexies CCNL 2016-2018;
  - h. Euro 500,00 per i compensi ai dipendenti impegnati a svolgere le funzioni di anagrafe, stato civile;
  - i. Euro 700,00 per i compensi ai messi notificatori;
  - l. Euro 9.450,73 per i compensi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche), riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c).

Ciò premesso, il quadro di sintesi è rappresentato dal prospetto in allegato.



## ***Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale***

Le Parti stabiliscono che:

1. la valutazione non può prescindere dai seguenti principi generali

- ✓ garantire trasparenza nei processi di valutazione del personale a cui vengono attribuiti riconoscimenti di premialità;
- ✓ esplicitare i criteri di individuazione ed assegnazione della premialità collegata alla performance organizzativa (pari opportunità per tutti i dipendenti);
- ✓ condividere gli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico soprattutto laddove trattasi di performance trasversali e di Ente;

2. in merito alla valutazione della Performance: i dipendenti sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione. Sono valutati, ai fini della distribuzione dei premi di Performance Organizzativa e di Performance Individuale, richiamando i criteri già individuati negli anni precedenti, ovvero nel modo seguente.

- ✓ *Performance Organizzativa*: per partecipare alla corresponsione del premio a ciò riservato i dipendenti devono essere coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di miglioramento o di innovazione dei Servizi, che la Giunta Comunale individua tra gli obiettivi del Piano delle Performance/PEG/DUP. La valutazione, da parte del Segretario Comunale, avviene secondo le modalità descritte nella scheda di valutazione in allegato.
- ✓ *Performance Individuale*: i dipendenti vengono valutati mediante la compilazione della scheda in allegato, in relazione alle proprie capacità di svolgimento degli obiettivi a loro assegnati. Gli obiettivi dovranno comunque essere il più possibile chiari, misurabili, sfidanti, raggiungibili, temporalmente definiti, significativi, condivisi e discussi. La valutazione avviene attraverso l'individuazione di idonei indicatori di efficienza/efficacia = produttività.

La scheda di valutazione allegata (approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 25.11.2015) prevede un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione degli obiettivi e un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione delle caratteristiche individuali del dipendente. Il punteggio finale sarà espresso in punti /200. Si terrà conto della percentuale di part-time e dell'effettiva prestazione lavorativa ordinaria.

La somma disponibile di € 8.200,00 per la produttività individuale e di € 18.890,72 per la produttività organizzativa, sarà divisa tra il numero totale dei dipendenti e sul risultato ottenuto sarà applicata la percentuale derivata dalla scheda di valutazione.

I parametri per erogare le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono i seguenti:

Fino a punti 119/200	non ammesso	0
Da punti 120-150/200	sufficiente	60%
Da punti 151-180/200	buono	80%
Da punti 181-190/200	distinto	90%
Oltre 190/200	ottimo	100%

L'eventuale residuo, determinato dalla non corresponsione dell'incentivo (esempio: non è stato raggiunto il punteggio minimo di valutazione) verrà ripartito tra i dipendenti che hanno raggiunto una valutazione positiva, sempre tenendo conto della percentuale di part-time e dell'effettiva presenza in servizio.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - o programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - o programmazione operativa e gestionale;
  - o definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - o predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - o monitoraggio e confronto periodico;
  - o verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - o controlli e validazione sui risultati;
  - o conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - o esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
  - o raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - o analisi dei risultati conseguiti;
  - o qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Le parti prendono atto che l'individuazione di tutte le indennità previste è a carico del Segretario Comunale. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal medesimo soggetto per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. I fondi sono resi disponibili nell'ambito della programmazione annuale o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

**ART. 2 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" di cui all'art. 70bis del CCNL 21.05.2018**

Premesso che il CCNL 21 maggio 2018 raggruppa ed assorbe in un'unica voce le precedenti indennità di **rischio, disagio e maneggio valori**, fermi restando i presupposti che giustificavano l'erogazione di tali compensi, la misura può variare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 giornalieri, proprio perché concepita come valore "unico".

Per l'anno 2020 le Parti concordano che l'applicazione di tale indennità venga disciplinata secondo i seguenti criteri:

- a) **attività disagiate**: si intendono quelle che, pur non incidendo sulla salute e sull'integrità personale dei dipendenti, sono rilevanti per le condizioni di vita dei singoli dipendenti; contraddistinguono attività di servizio rese a contatto con utenza e pubblico laddove sorgano

situazioni di conflitto per la presenza di particolari problematiche sociali. Non si rilevano situazioni;

b) **attività esposte a rischi:** si intendono quelle che riguardano condizioni o ambienti di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale dei lavoratori interessati.

L'indennità giornaliera sarà riconosciuta al dipendente, indipendentemente dal profilo di appartenenza e dalla categoria di inquadramento, solo nei giorni dell'oggettiva condizione di lavoro, nella misura di € 2,00 a giornata, nell'ambito delle seguenti attività e prestazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di automezzi per trasporto di persone o cose comportanti anche eventuali operazioni accessorie, quali il carico e lo scarico di oggetti.
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici per operazioni di taglio o esbosco e l'impiego di antiparassitari;
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di materiale elettrico;
- prestazioni di lavoro che comportano azioni e trasferimenti costanti in ragione della notifica di atti e documenti;

c) **attività di maneggio valori:** si intendono quelle attività svolte dai dipendenti in via continuativa, che comportino il maneggio di valori di cassa con assunzioni di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. L'indennità sarà riconosciuta per i giorni di effettivo servizio, nella seguente misura:

- € 1,00 a giornata per maneggio valori
- € 1,55 a giornata per maneggio valori effettuato da personale addetto al servizio di economato dell'Ente.

I dipendenti addetti al maneggio valori devono essere identificati dall'Ente con specifico atto ad inizio anno.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 1.500,00.

### **ART. 3 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' "SERVIZIO ESTERNO" di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 A FAVORE DEGLI APPARTENENTI AL CORPO DELLA POLIZIA LOCALE**

Per l'anno 2020 le Parti concordano che l'applicazione dell'indennità di "servizio esterno", di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 sia disciplinata secondo i seguenti criteri:

a) circa le giornate effettuate all'esterno da ogni singolo appartenente al Corpo di Polizia Locale è considerata valida, ai fini del riconoscimento dell'indennità, ogni giornata che veda almeno tre ore effettive di lavoro prestate "in esterno";

b) l'indennità giornaliera è pari ad € 2,00 per le attività di smaltimento traffico stradale, manifestazioni, servizi di controllo, particolari emergenze, servizi di rappresentanza.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 400,00.

### **ART. 4 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018**

Per l'anno 2020 le Parti concordano che l'applicazione della presente indennità, di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018, sia finalizzata a remunerare le funzioni svolte dal personale



della polizia locale che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate dal Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'indennità viene rapportata alla percentuale di part-time ed ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze.

La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 500,00.

#### **ART. 5 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' AL RIENTRO**

Si riconoscono i seguenti criteri ed importi per l'attribuzione delle risorse in parola:

Rientro per lo svolgimento del servizio manutenzione e viabilità: <b>indennità giornaliera – nei giorni di sabato</b> <b>indennità giornaliera – nei giorni di domenica e festivi</b>	<b>Euro</b> <b>Euro</b>	<b>19,00</b> <b>29,00</b>
Prestazioni di servizio in particolari festività: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, Santo Patrono, 2 Giugno, 15 agosto, 1° Novembre, S. Natale e Santo Stefano: <b>indennità giornaliera – inferiore alle 4 ore</b> <b>indennità giornaliera – superiore alle 4 ore</b>	<b>Euro</b> <b>Euro</b>	<b>37,00</b> <b>63,00</b>
Chiamata in servizio non programmata e non programmabile (tecnici e operai per neve, frane, rottura acquedotto ecc.) e (uff.li di stato civile per rientri dovuti ad atti obbligatori per decessi): <b>indennità giornaliera</b>	<b>Euro</b>	<b>29,00</b>

I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 1.000,00.

#### **ART. 6 – PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018: si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Segretario Comunale 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.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

2. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità. Il Segretario Responsabile del Personale provvede al riparto delle somme tra le varie aree ovvero settori, sulla base delle unità di personale interessate. Le fattispecie alle quali il Segretario Comunale dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
    1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
  - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
    1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
    2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
    3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;
  - c) Responsabilità professionale, che comprende:
    1. Responsabilità di processo;
    2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
    3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Segretario Comunale ovvero del Funzionario apicale;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal Segretario Comunale e la sua corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.
5. Le parti concordano che l'indennità in argomento verrà assegnata sulla base delle responsabilità specifiche attribuite ai dipendenti di categoria C (escluso il personale della polizia locale) nei singoli procedimenti, tenuto conto della percentuale di part-time ed ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze.  
Risorse complessive utilizzate per la presente voce: € 4.950,00.
6. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018: si applica alle specifiche responsabilità del personale della categoria C, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di:
  - ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale – indennità individuale euro 250,00 Tale quota sarà erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze .  
Risorse complessive assegnate euro 500,00;
  - ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori – indennità individuale euro 350,00 – risorse complessive assegnate euro 700,00.

#### **ART. 7 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTI**

1) FONDO PER LE PROGETTAZIONI:

EURO 9.450,73

Previsti dall'art. 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21.05.2018 si riferiscono a compensi previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, sono stati calcolati definitivamente dall'ufficio tecnico comunale.

Le parti infine, si danno reciprocamente atto che la presente ipotesi contrattuale dovrà essere trasmessa, con le modalità di cui all'art.8 del CCNL 21.5.2018, comma 6, al Revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa e Tecnico-Finanziaria, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica, da parte della Giunta Comunale, alla sua sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.  
Piancogno, 22 marzo 2021

Dott. Stanzione Giovanni  
Segretario Comunale

\_\_\_\_\_

Dott. Fabbrini Alessandro  
Responsabile area economico-finanziaria

\_\_\_\_\_

Sig. Scaroni Mauro

F.P.S.-CISL

\_\_\_\_\_

Sig. Giorgio Cotti Cometti

FP.- CGIL

\_\_\_\_\_

Sig. Fabrizio Viola

R.S.U.

\_\_\_\_\_ 

## SISTEMA VALUTATIVO 2020

### SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

SETTORE: AFFARI GENERALI

VALUTATORE: SEGRETARIO COMUNALE – STANZIONE DOTT. GIOVANNI

VALUTATO: (dipendente a tempo indeterminato)		
UNITA' OPERATIVA DI APPARTENENZA: UFFICIO POLIZIA LOCALE		
CATEGORIA: <b>B</b> <input type="checkbox"/>	<b>C</b> <input type="checkbox"/>	<b>D</b> <input type="checkbox"/>

Consegna scheda Obiettivi		
Data:	Firma Responsabile:	Firma Valutato:
Consegna scheda obiettivi modificati in corso d'anno		
Data:	Firma Responsabile:	Firma Valutato:

VALUTAZIONE FINALE		
Punteggio Obiettivi 2020 _____/100	Punteggio Caratteristiche Individuali 2020 _____/100	Totale punteggio attribuito _____/200

Consegna Valutazione Finale in data _____	
Firma del valutatore _____	Firma del dipendente (per ricevuta) _____

Osservazioni del valutatore sulla valutazione conclusiva

Osservazioni del valutatore per lo sviluppo delle competenze



## OBIETTIVI ANNO 2020

Dipendente		Cat.		
AMBITI ↓	DESCRIZIONE ↓	Punteggio preventivo assegnato a ciascun obiettivo (totale generale 100 punti)	Valutazione obiettivi raggiunti  (punteggio finale max 100/100)	Monitoraggio ovvero osservazioni e proposte del Responsabile al dipendente
Obiettivi del dipendente				
Obiettivi della Posizione Organizzativa				
<b>TOTALI</b>		<b>100</b>	<b>/100</b>	



## VALUTAZIONE CARATTERISTICHE INDIVIDUALI 2020

Dipendente	Cat.		
AMBITI ↓	DESCRIZIONE ↓	VALUTAZIONE ↓ (punteggio finale max 100/100)	
Interpretazione del ruolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione alle finalità del Servizio</li> <li>- Conoscenza del contesto lavorativo</li> <li>- Adeguamento alle effettive necessità dell'ente</li> </ul>	Nulla 0	Scarsa 6
		Sufficiente 9	Buona 12
		Ampia 15	Eccellente 20
Arricchimento professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E' interessato alle occasioni di apprendimento e riesce a tradurre e finalizzare le conoscenze nell'attività lavorativa migliorando la propria prestazione.</li> <li>- Si auto aggiorna senza aspettare passivamente che qualcuno fornisca elementi ed è disponibile e si attiva nel trasmettere le conoscenze acquisite.</li> <li>- Ha consapevolezza delle proprie necessità di arricchimento professionale in termini di conoscenze/abilità/competenze.</li> </ul>	Nulla 0	Scarsa 6
		Sufficiente 9	Buona 12
		Ampia 15	Eccellente 20
Livelli di interazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raccorda il proprio lavoro con quello degli altri.</li> <li>- Ha un buon rapporto con le persone.</li> <li>- Contribuisce ad abbattere le conflittualità nelle relazioni e dimostra particolare propensione al lavoro di squadra.</li> </ul>	Nulla 0	Scarsa 6
		Sufficiente 9	Buona 12
		Ampia 15	Eccellente 20
Flessibilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E' capace di adattare la prestazione lavorativa ai cambiamenti sopraggiunti.</li> <li>- E' capace di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive.</li> <li>- E' capace di coordinare il personale assegnato.</li> </ul>	Nulla 0	Scarsa 6
		Sufficiente 9	Buona 12
		Ampia 15	Eccellente 20
Attenzione agli utenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attenzione alle domande degli utenti nel soddisfacimento delle richieste.</li> </ul>	Nulla 0	Scarsa 6
		Sufficiente 9	Buona 12
		Ampia 15	Eccellente 20
<b>TOTALE PUNTEGGIO CARATTERISTICHE</b>		<b>/100</b>	

### VALUTAZIONE FINALE 2020

OBIETTIVI 2020	Totale punteggio valutazione obiettivi raggiunti	/100
CARATTERISTICHE INDIVIDUALI 2020	Totale punteggio	/100
<b>TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>		<b>/200</b>



**COMUNE DI PIANCOGNO**  
**(Provincia di Brescia)**

DESCRIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - ACCORDO DEFINITIVO	2020	NOTE
<b>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	51.223,33 €	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.842,57 €	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.695,12 €	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.024,02 €	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO, IMPORTO ANNUO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011 (art. 67 CCNL 21.05.2018 c. 2 lett. c)		
ALTE PROFESSIONALITA'		
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) (polizia locale)		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 - (ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-18)	58.785,04 €	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	2.259,00 €	
<b>totale risorse stabili soggette al limite</b>	<b>56.526,04 €</b>	
<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		
DIFFERENZIALI 2020 (ART.67 C. 2 lett.b CCNL 2016-2018) previsti dall'art. 64	861,81 €	

rid. perm. ex art. 1 c.456 L.147/2013



INCREMENTO PER PERSONALE PRESENTE AL 31.12.2015 (ART.67 C. 2 lett.a CCNL 2016-2018)

998,40 €

€83,20 a dip. presente

*totale risorse stabili non soggette al limite*

1.860,21 €

**TOTALE RISORSE STABILI**

**58.386,25 €**

**RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (art. 67 CCNL 21.05.2018 c.3 lett. a)

RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)

(art. 67 CCNL 21.05.2018 c.3 lett.c)

NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001) (CCNL2016-18 (ART.67 CCNL 21.05.2018 c.3 lett. j)

2.800,00 €

INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART.67 CCNL 21.05.2018 c. 3 lett. h)

3.280,00 €

portato all'1,20%

MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (art. 67 CCNL 21.05.2018 c.3 lett. f)

RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO, IMPORTO MENSILE RESIDUO- (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011 (art. 67 CCNL 21.05.2018 C. 3 LETT. D)

DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE

**6.080,00 €**

*totale risorse variabili soggette al limite*

- €

**RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) 125850

1.939,58 €

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (art. 67 CCNL 21.05.2018 c. 3 lett. e)

- €

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE art. 15 c. 1 lett. k ccnl 1998-2001 (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (ART. 67 ccnl 21.05.2018 c. 3 lett. c)

9.450,73 €

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (art. 67 CCNL 21.05.2018 c.3 lett. a)

- €

RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4, 5 e 6, DL 98/2011) (art. 67 CCNL 21.05.2018 C. 3 LETT. B)

- €

INCENTIVI RISCOSS. ACCERT. IMU E TARI (L. 145 del 30.12.2018 c. 1091)

- €

*totale risorse variabili non soggette al limite*

11.390,31 €

**TOTALE RISORSE VARIABILI**

**11.390,31 €**

EVENTUALI DECURTAZIONI PER RIALLINEAMENTO AL FONDO

TOTALE	69.776,56 €
--------	-------------

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (FONDO 2016 € 56.526,04)

56.526,04 €
-------------

TOTALE GENERALE DEL FONDO

69.776,56 €
-------------



## COMUNE DI PIANCOGNO (Provincia di Brescia)

DESCRIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - ACCORDO DEFINITIVO

2020

NOTE

### UTILIZZO RISORSE STABILI

INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	5.967,76 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018) + DIFFERENZIALI STIPENDIALI QUOTA 2020	17.717,35 €
<i>totale utilizzo stabili per stabili</i>	<b>23.685,11 €</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLA DECURTAZIONE</b>	<b>34.701,14 €</b>

### UTILIZZO RISORSE STABILI RESIDUE E VARIABILI

NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 68 c. 2 lett. j CCNL 21.05.2018)	-	€
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 68 c.2 lett. c - art. 70bis CCNL 2016-2018)	1.500,00 €	rischio €500+maneg. val.€1000
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (art. 56 quinquies CCNL 2016-2018)	400,00 €	
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (art. 68 c.2 lett. f - art. 56 sexies CCNL 2016-2018)	500,00 €	€2,00 giornalieri x 100gg lavor.
INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' AL RIENTRO (art. 68 c.2 lett. a) CCNL 2016-2018)	1.000,00 €	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 68 c.2 lett. e - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2016-2018)	4.950,00 €	
IND. SPEC. RESP. ANAGRAFE (art. 68 c.2 lett. e - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2016-2018)	500,00 €	
IND. SPEC. RESP. MESSI NOTIFICATORI (art. 68 c.2 lett. h - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2016-2018)	700,00 €	
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (art. 68 c. 2 lett. b CCNL 2016-2018)	8.200,00 €	30%
PRODUTTIVITA' ORGANIZZATIVA (art. 68 c. 2 lett. a CCNL 2016-2018)	18.890,72 €	70%
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 Dlgs 50/2016 - art. 68 c. 2 lett. g)	9.450,73 €	
INCENTIVI RISCOSS. ACCERT. IMU E TARI (L. 145 del 30.12.2018 c. 1091)	-	€
<b>TOTALE GENERALE DEL FONDO</b>	<b>69.776,56 €</b>	

