



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2019-2021

In data 30/12/2019 alle ore 11.00 presso la residenza municipale del Comune di Marone, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte datoriale, composta da:

- GIOVANNI STANZIONE – segretario comunale, Presidente, P|\_| A|X|
- CARLA AGOSTINELLI, Responsabile Area Amministrativo – Contabile P|X| A|\_|

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

// \_\_\_\_\_

// \_\_\_\_\_

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Enrica Zanotti – Silvia Felappi
- Claudio Pezzotti – Claudio Ringhini
- Paola Ghitti – Giancarlo Bodei
- Liliana Guerrini

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021 che si compone di n. 40 pagine e di n. 28 articoli.

*Spesso: Ringhini Claudio*  
*Carla Agostinelli: Ghitti Paola Felappi*



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## SOMMARIO

|   |    |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....   |    |
| CAPO I – Disposizioni Generali.....   |    |
| Art. 1 Quadro normativo e contrattuale .....  |    |
| Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....   |    |
| Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto .....  |    |
| Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....  |    |
| TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....  |    |
| CAPO I Risorse e Premialità.....  |    |
| Art. 5 Quantificazione delle risorse .....  |    |
| Art. 6 Strumenti di premialità .....  |    |
| Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....  |    |
| Art. 8 Progressione economica orizzontale .....   |    |
| CAPO II Performance organizzativa e individuale .....   |    |
| Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa .....  |    |
| Art. 10 Premio correlato alla performance individuale.....  |    |
| Art. 11 Maggiorazione del premio individuale .....  |    |
| CAPO III Disciplina delle indennità.....  |    |
| Art. 12 Principi generali.....  | 13 |
| Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....  |    |
| Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità.....  |    |
| Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....   |    |
| CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....   |    |
| Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....  |    |
| Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni ..... |    |
| CAPO V Sezione Polizia Locale   |    |
| Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato  |    |
| Art. 19 Proventi delle violazioni al codice della strada  |    |
| Art. 20 Indennità servizio esterno  |    |
| Art. 21 Indennità di funzione   |    |



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....

## TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....23

### CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro .....

Art. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....

Art. 24 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro.....

Art. 26 Mensa .....

### CAPO II Disposizioni Finali .....

Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....

Art. 28 Clausola finale

Allegato A – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 29/10/2019;
  - f) il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 20/05/2019 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 110 del 29/10/2019;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

#### Art. 2

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dall'01 gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2021;



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. 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.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa per l'incontro finalizzato alla definizione di clausole controverse può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I Risorse e Premialità

#### Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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.
2. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 10/07/2019. **Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 32.817,60.**
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella deliberazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da deliberazione di costituzione del fondo per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG). Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale;

#### Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

## Art. 7

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2019/2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

FONDO INCENTIVANTE ANNI 2019/2021

VOCI DI SPESA

| DESCRIZIONE              | 2019      | 2020      | 2021      |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Fondo risorse decentrate | 58.502,64 | 58.502,64 | 58.502,64 |

**RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)**

|   |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Progressioni orizzontali storiche         | 21.488,46 | 24.726,56 | 27.037,67 |
| Differenziali PEO personale in essere     | 1.089,06  | 1.089,06  | 1.089,06  |
| Indennità di comparto                     | 3.107,52  | 3.107,52  | 3.107,52  |
| Indennità professionali (es.: educatrici) |           |           |           |
| Altri istituti                            |           |           |           |

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

25.685,04 28.923,14 31.234,25

**RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRAZIONE**

32.817,60 29.579,50 27.268,39

**RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)**

|  |                  |                  |                  |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Progressioni orizzontali contrattate nell'anno                         | 3.300,00         | 2.400,00         | 2.500,00         |
| Performance organizzativa  | 6.147,60         | 4.909,50         | 4.018,39         |
| Performance individuale  | 10.470,00        | 8.370,00         | 6.850,00         |
| Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità | 6.800,00         | 7.800,00         | 7.800,00         |
| Indennità funzione PM  | 1.800,00         | 1.800,00         | 1.800,00         |
| Indennità condizioni lavoro  | 2.900,00         | 2.900,00         | 2.900,00         |
| Indennità servizio esterno PM  | 1.200,00         | 1.200,00         | 1.200,00         |
| Maggiorazioni lavoro festivo   | 200,00           | 200,00           | 200,00           |
| Indennità di turno   |                  |                  |                  |
| Indennità di reperibilità  |                  |                  |                  |
| Altri istituti variabili   |                  |                  |                  |
| TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI  | 32.817,60        | 29.579,50        | 27.268,39        |
| <b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>   | <b>58.502,64</b> | <b>58.502,64</b> | <b>58.502,64</b> |
| Residui  | -                | -                | -                |



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

5. Per gli anni 2020 e 2021 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore dei conti.

## Art. 8

### Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite dalla contrattazione collettiva e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance allegato in calce al presente CCDI.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle risorse:

#### Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO e definite all'art.7 comma 4, possono essere revisionate ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
  - Nel 80% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche sia storiche che contrattate annualmente.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria le parti convengono quanto segue:

| Anno | Decorrenza giuridica | Decorrenza economica | Limite massimo progressioni                   |
|------|----------------------|----------------------|---|
| 2019 | 01/01/2019           | 01/01/2019           | n. 2 progr. in cat. D                         |
| 2020 | 01/01/2020           | 01/01/2020           | n. 3 progr. in cat. C e n. 1 progr. in cat. A |
| 2021 | 01/01/2021           | 01/01/2021           | n. 2 progr. in C e n. 3 progr. in B           |



## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Individuata l'entità delle risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance si stabilisce che:
  - a) Una quota pari al 60% delle stesse viene destinata alla corresponsione del premio correlato alla performance individuale;
  - b) Una quota pari al 5% dell'importo di cui al punto a) viene destinata all'erogazione della maggiorazione del premio individuale;
  - c) La somma che residua al netto di quanto previsto ai punti a) e b) viene utilizzata per l'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa dell'Ente.
4. L'allegato A) al presente CCDI disciplina il sistema di misurazione delle performance ai fini dell'erogazione dei relativi premi.

#### Art. 9

##### Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

#### Art. 10

##### 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 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG 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 correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance allegato in calce al presente CCDI.



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, 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.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \xi K) \times K$$

$$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$$

5. 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.

6. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale avverrà in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;

b) riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

| assenze giorni lavorativi | Punti di riduzione della valutazione |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Da 0 a 20                 | 0                                    |
| Da 21 a 50                | 8                                    |
| Da 51 a 90                | 15                                   |
| Da 91 a 130               | 30                                   |
| Da 131 a 180              | 50                                   |
| Oltre 180                 | Tutti                                |

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

c) moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b), per i valori della seguente scala parametrica:

| Categoria    | Parametro |
|--------------|-----------|
| A            | 1         |
| B            | 1,10      |
| B3 giuridica | 1,20      |
| C            | 1,30      |
| D            | 1,40      |



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

d) divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con l'applicazione della procedura di cui al punto c);

e) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

8. L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione finalizzata alla definizione del sistema di misurazione e valutazione delle performance quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

9. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore.

10. Si stabilisce altresì che **non verrà corrisposto** il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito **incentivi per un importo superiori a € 3.000,00** 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, incentivi IMU ecc.)

### Art. 11

#### Maggiorazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2016/2018)

1. Al 50% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum dip + 0,3 \times (50\% \sum dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum dip$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

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



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## CAPO III Disciplina delle indennità

### Art. 12 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa, salvo diversa determinazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

### Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

2. **Espletamento di attività disagiata:** l'indennità è riconosciuta per rientri in servizio non oltre e non continuativamente all'orario di lavoro, nei seguenti casi:

- Rientro programmato per celebrazione matrimoni nelle giornate di sabato, domenica e giorni festivi;
- Rientro non programmato.

Per "rientri non programmati" si intendono i rientri al lavoro del dipendente a seguito di richiesta del responsabile del servizio, del sindaco o dell'assessore, successivamente confermata per iscritto dal Responsabile del servizio.

L'indennità non è riconosciuta in tutti i casi in cui siano già corrisposti, per il servizio prestato, altri strumenti incentivanti (reperibilità, indennità di turno, progetti obiettivi per il raggiungimento performance organizzativa, straordinario elettorale ecc...).

3. **Espletamento di attività esposte al rischio:**

Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità è riconosciuta per i seguenti profili professionali: personale operaio – messi comunali – autisti dei mezzi di trasporto comunale (escluso il personale appartenente al servizio di Polizia Locale cui competono specifiche indennità)

4. **Espletamento di attività di maneggio valori:** L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e formalmente incaricati della funzione di "Agente Contabile", ai quali non sia già riconosciuta altra indennità (posizione organizzativa, indennità per specifiche responsabilità ecc..)

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

|   |               |
|---|---------------|
| Espletamento di attività disagiata          | € 10,00 al gg |
| Espletamento di attività esposte al rischio | € 2,00 al gg  |
| Espletamento di attività di maneggio valori | € 1,00 al gg  |



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

6. In caso di compresenza di più fattispecie l'indennità riconosciuta sarà pari alla somma delle singole indennità, fermo restando il limite massimo giornaliero di € 10,00.

7. Qualora si dovesse erogare una somma superiore rispetto all'importo previsto per l'indennità condizioni di lavoro, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

8. Si stabilisce che la presente indennità giornaliera è erogata, indipendentemente dall'impegnativa oraria settimanale dei singoli dipendenti, relativamente ai giorni di effettiva esposizione alle suddette condizioni di lavoro, individuate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze; sono considerate giornate di presenza le assenze pari o inferiori alla mezza giornata.

L'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro al personale dipendente, avviene, di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze e non compete nelle giornate di assenza dal servizio.

9. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

### Art. 14

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità individuate con apposito decreto dall'organo competente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche 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 enti;
  - c) ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
  - d) 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 e vengono erogate, di norma, mensilmente.
2. Si individuano quali "specifiche responsabilità" le funzioni rivestite dal personale individuato come:
  - Responsabile di procedimento
  - Coordinatore di operatori/collaboratori
3. Le indennità che vengono stabilite dall'anno 2019 sono così determinate nel loro importo annuo:



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

| Profilo professionali   | Valore annuo indennità |
|---|------------------------|
| Responsabile del Procedimento Settore Anagrafe – Stato Civile – Leva – Elettorale – URP | € 1.800,00             |
| Responsabile del Procedimento area tributi – gestione del personale                     | € 1.800,00             |
| Responsabile del Procedimento area Segreteria - Commercio                               | € 1.800,00             |
| Responsabile del Procedimento area tecnica settore lavori pubblici                      | € 1.200,00             |
| Coordinatore operai   | € 1.200,00             |

## Art. 15

### Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; **non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette o ai dipendenti ai quali è riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente articolo 14;**

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda nelle seguenti misure:

|   |          |
|---|----------|
| Ufficiale di Stato Civile – Anagrafe e Elettorale                               | € 350,00 |
| Responsabile dei Tributi  | € 350,00 |
| Archivista informatico – Addetto URP  | € 350,00 |
| Addetto ai servizi di protezione civile   | =====    |
| Addetto alle funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori | € 350,00 |

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## CAPO IV

### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Art. 16

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - incentivi per i dipendenti coinvolti nel recupero evasione IMU e TARI (L. 145/2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

#### Art. 17

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Le modalità ed i criteri per la ripartizione del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, sono stabilite nel Regolamento adottato dalla Giunta comunale.
2. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## CAPO V Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

### Art. 18

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU,

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

### Art. 19

#### Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- 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 del CCNL 21/05/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



# Comune di Marone

## Provincia di Brescia

### Art. 20

#### Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

| Tipologia | Attività professionale svolta  | Importo giornaliero |
|-----------|--|---------------------|
| A         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno  | € 4,00              |
| B         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale dopo le ore 20.00, notturno o festivo diurno | € 5,00              |
| C         | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo                                    | € 6,00              |

3. Il servizio viene considerato espletato all'esterno in tutte le giornate lavorative, in quanto implicito alle mansioni richieste al personale di polizia locale. (*calcolo giornaliero in base alle presenze*).
4. L'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro al personale dipendente, avviene, di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze e non compete nelle giornate di assenza dal servizio.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

7. Qualora dovesse risultare spettante 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.21 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

### Art. 21

#### Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno, viene corrisposto per



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

dodici mensilità, non può essere superiore a € 3.000,00 e viene riconosciuto secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito,
- b) 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 enti.

2. Le indennità che vengono stabilite dall'anno 2019 sono così determinate nel loro importo annuo:

| Ruolo e grado rivestito                                | Valore annuo indennità |
|--|------------------------|
| Agente di P.L. Responsabile del Procedimento di Cat. C | € 1.800,00             |

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;



CAPO VI  
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 22

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative<sup>3</sup>

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra 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 esecutivo di gestione;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

<sup>3</sup> Allo stato attuale presso il Comune di Marone è in servizio una sola titolare di PO.



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (compensi per specifiche disposizioni di legge) e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

| <i>Incentivi</i>   |                  | <i>Retribuzione di risultato</i> |
|--------------------|------------------|----------------------------------|
| <i>Importo</i>     |                  | <i>Riduzione</i>                 |
| <i>Da</i>          | <i>A</i>         | <i>%</i>                         |
| <i>0</i>           | <i>2.000,00</i>  | <i>zero</i>                      |
| <i>Da 2.001,00</i> | <i>4.000,00</i>  | <i>20%</i>                       |
| <i>Da 4.001,00</i> | <i>7.000,00</i>  | <i>40%</i>                       |
| <i>Da 7.001,00</i> | <i>10.000,00</i> | <i>80%</i>                       |
| <i>Oltre</i>       | <i>10.001,00</i> | <i>100%</i>                      |

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



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 23

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



# Comune di Marone

## Provincia di Brescia

### Art. 24

#### Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 180;
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

### Art. 25

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita nel limite massimo di un'ora al giorno, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di Area;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

### Art. 26

#### Mensa

1. Le parti confermano l'istituzione del servizio mensa come disciplinato da delibera di Giunta Comunale n. 31 del 21/02/2006.





# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## CAPO II Disposizioni Finali

### Art. 27

#### Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

### Art. 28

#### Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido oltre che per l'anno 2019 anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

3. 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.



Allegato A

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE  
DEL COMUNE DI MARONE

ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

**1. I REQUISITI DI AMMISSIONE**

Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato come rapporto di lavoro a tempo pieno;

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio abbiano ottenuto una valutazione individuale media inferiore a 50/60.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

**Penalizzazioni**

Nel caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, il lavoratore interessato viene penalizzato nel senso che deve permanere nella posizione economica di appartenenza per un anno in più rispetto agli altri.

**Procedure selettive e criteri di valutazione**

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.

**2. LA PROCEDURA**

1. La conferenza dei Responsabili di P.O., presieduta dal Segretario Comunale, forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo ottenuto secondo i seguenti criteri:

- Le selezioni relative alla categoria A - B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni, nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o aspettativa retribuita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- punteggio attribuibile in funzione dell'esperienza acquisita valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 2 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 1 punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.

### Progressione economica per le categoria A - B e C

| Categorie | Progressioni | Criteri generali selezione              | Punteggio massimo | Articolazione punteggio  | Ulteriori specificazioni   |
|-----------|--------------|---|-------------------|--|--|
| A         | Tutte        | 1) esperienza acquisita                 |                   | 4 o 2 punti per ogni anno di servizio                              | 4 punti ogni anno di servizio nella cat.<br>2 punti per ogni anno nelle categorie inferiori. |
| B         | Tutte        | 2) prestazioni erogate                  | 60                | Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni | Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.                                  |
| C         | Tutte        | 3) corsi di aggiornamento professionale | 10                | Corsi di qualificazione e di aggiornamento                         | 1 punto per ogni corso negli ultimi 5 anni   |
|           |              | <b>Totale</b>                           |                   |  |  |

- Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della categoria D vengono effettuate secondo le seguenti modalità:
- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi tre anni (nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o aspettativa retribuita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato);
  - il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
  - punteggio attribuibile in funzione dell'esperienza acquisita nella categoria valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
  - fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 1 punto per ogni corso prendendo in esame gli ultimi 5 anni.



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

| Progressione economica per la categoria D |              |                                |                   |  |  |
|---|--------------|--------------------------------|-------------------|--|--|
| Categoria                                 | Progressione | Criteria generali selezione    | Punteggio massimo | Articolazione punteggio  | Ulteriori specificazioni   |
| D   | Tutte        | 1) esperienza acquisita        |                   | 4 per ogni anno di servizio nella cat.   | 4 punti ogni anno di servizio nella cat.   |
|   |              | 2) prestazioni erogate         | 60                | Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 3 anni               | Se non disponibili le schede degli ultimi 3 anni, almeno 2.  |
|   |              | 3) arricchimento professionale | 10                | Corsi di formazione ed aggiornamento professionale sostenuti negli ultimi 5 anni | 5 punti per master o corso post-universitario; 1 punto per corsi di durata pari o superiore a 24 ore; 0,5 punti per corsi pari ad una giornata lavorativa. |
|   |              | <b>Totale</b>                  |                   |  |  |

2. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.

3. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche orizzontali i soggetti appartenenti alle categorie individuate nel CCI, in base alle linee di indirizzo annualmente stabilite dalla Giunta Comunale e nel limite delle risorse destinate annualmente alle PEO.

4. Concluse le operazioni di valutazione da parte della conferenza dei valutatori, la graduatoria viene formalmente approvata dal Segretario e pubblicizzata.

5. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata graduatoria della selezione effettuata, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

### SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per tutte le progressioni della A – B - C)

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Responsabile di Area: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

|    |  |          |       |        |
|----|--|----------|-------|--------|
| 1. | Esperienza acquisita:  | massimo. | Punti | Totale |
|    | Anzianità di servizio c/o enti locali  |          |       |        |
|    | ex 2 <sup>a</sup> q.f.= anni _____ mesi _____  | 4 o 2    |       |        |
|    | Cat. A = anni _____ mesi _____   | Punti    |       |        |
|    | Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____  | Per anno |       |        |
|    | Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____                                   | Di       |       |        |
|    | Cat. C = anni _____ mesi _____   | Servizio |       |        |
| 2. | Impegno e qualità prestazione individuale  | Massimo  | Punti | Totale |
|    |  | 60       |       |        |
|    | Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni |          |       |        |
|    | Sono necessari almeno due anni di valutazione:   |          |       |        |
|    | 1° anno  |          |       |        |
|    | 2° anno  |          |       |        |
|    | 3° anno  |          |       |        |
|    | Media  |          |       |        |
|    |  | Totale   |       |        |
| 3. | Arricchimento professionale  | Massimo  | Punti | Totale |
|    | 1 punti per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni.                     |          |       |        |
|    |  | 10       |       |        |
|    | Anno n° attestati  |          |       |        |
|    | Anno n° attestati  |          |       |        |
|    | Anno n° attestati  |          |       |        |
|    | Anno n° attestati  |          |       |        |
|    | Anno n° attestati  |          |       |        |
|    |  |          | TOT.  |        |

Data \_\_\_\_\_

Per presa visione: il lavoratore: \_\_\_\_\_

Osservazioni del lavoratore: \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Area \_\_\_\_\_



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (scheda valida per tutte le progressioni in categoria D )

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_  
 Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_  
 Profilo professionale: \_\_\_\_\_  
 Responsabile di Area/Segretario Comunale: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica \_\_\_\_\_

|    |   |                |       |        |
|----|---|----------------|-------|--------|
| 1. | Esperienza acquisita:<br>Anzianità di servizio c/o enti locali  | massimo.       | Punti | Totale |
|    |   | 4              |       |        |
|    | Cat. D, pos. D1 = anni _____ mesi _____   | Punti          |       |        |
|    | Cat. D posizione di accesso D3 = anni _____ mesi _____  | Per anno       |       |        |
|    |   | Di<br>Servizio |       |        |
| 2. | Arricchimento professionale<br>Master 5 punti, corso di almeno 24 ore 1 punto, corso di almeno una giornata 0,5 punti. Si considerano gli ultimi 5 anni                                 | Massimo        | Punti | totale |
|    | Anno n° attestati   | 10             |       |        |
|    | Anno n° attestati   |                |       |        |
|    | Anno n° attestati   |                |       |        |
|    | Anno n° attestati   |                |       |        |
|    |   | TOTALE         |       |        |
| 3. | Impegno e qualità prestazioni individuali<br>Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni<br>Sono necessari almeno due anni di valutazione: | Massimo        | Punti | Totale |
|    | 1° anno   | 60             |       |        |
|    | 2° anno   |                |       |        |
|    | 3° anno   |                |       |        |
|    |   |                | Media |        |
|    |   | TOT.           |       |        |

Per presa visione: il lavoratore \_\_\_\_\_

Osservazioni del lavoratore \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Area/Segretario Comunale. \_\_\_\_\_



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

## SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il presente allegato contiene i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale nonché per l'attribuzione di eventuali progressioni economiche orizzontali.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (OIV) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

### INDICATORI DI VALUTAZIONE

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere</b>  | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.</li></ul>  | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.</li></ul> | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.</li></ul>                       | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.</li></ul>                   | 4                  |
| <b>2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.</li></ul>  | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.</li></ul>                                    | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.</li></ul>  | 4                  |



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

|   |                    |
|---|--------------------|
| <b>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.</li></ul>  | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.</li></ul>  | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.</li></ul>   | 4                  |
| <b>4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.</b>  | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.</li></ul> | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.</li></ul>   | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.</li></ul>                        | 4                  |
| <b>5. Rapporti con l'utenza esterna.</b>  | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.</li></ul>   | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.</li></ul>  | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.</li></ul>                                       | 4                  |
| <b>6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.</li></ul>  | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.</li></ul>  | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.</li></ul>  | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.</li></ul>      | 4                  |



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

| 7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.   | Valutazione |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.</li></ul>  | 1           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.</li></ul>                     | 2           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.</li></ul> | 3           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.</li></ul>           | 4           |

| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi.   | Valutazione |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.</li></ul>                                    | 1           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.</li></ul>  | 2           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.</li></ul>         | 3           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.</li></ul> | 4           |

| 9. Grado di autonomia e di responsabilità.  | Valutazione |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.</li></ul>   | 1           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.</li></ul>            | 5           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.</li></ul>                     | 3           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.</li></ul> | 4           |



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

|   |                    |
|---|--------------------|
| <b>10. Orientamento ai risultati.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.</li></ul>   | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.</li></ul>  | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.</li></ul>  | 4                  |
| <b>11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.</li></ul>  | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.</li></ul>   | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.</li></ul>  | 4                  |
| <b>12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.</b>   | <b>Valutazione</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.</li></ul>   | 1                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.</li></ul>  | 2                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.</li></ul>   | 3                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.</li></ul> | 4                  |



## Comune di Marone

Provincia di Brescia

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

### ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Cat. A – B:

| Indicatori di valutazione   | Valutazione   | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|---|---------------|---------------------------|-------------------|
| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati                 | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 3. Livello di iniziativa professionale  | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 4. Flessibilità nelle prestazioni   | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 5. Rapporti con l'utenza  | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi                  | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
|   | <b>TOTALE</b> |                           | <b>Punti 60</b>   |

Cat. C :

| Indicatori di valutazione  | Valutazione   | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|---------------|---------------------------|-------------------|
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati. | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 3. Livello di iniziativa professionale   | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 5. Rapporti con l'utenza   | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi                                | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 7. Arricchimento professionale   | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi  | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
|  | <b>TOTALE</b> |                           | <b>Punti 60</b>   |



# Comune di Marone

Provincia di Brescia

Cat. D :

| Indicatori di valutazione                               | Valutazione   | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|---|---------------|---------------------------|-------------------|
| 3. Livello di iniziativa professionale                  | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 7. Arricchimento professionale                          | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi             | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità                  | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 10. Orientamento ai risultati                           | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
|   | <b>TOTALE</b> |                           | <b>Punti 60</b>   |

Responsabili di Settore:

| Indicatori di valutazione  | Valutazione   | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|---------------|---------------------------|-------------------|
| 7. Arricchimento professionale   | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi  | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità   | 1, 2, 3 o 4   | 2                         | 8                 |
| 10. Orientamento ai risultati  | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate  | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
| 12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico | 1, 2, 3 o 4   | 3                         | 12                |
|  | <b>TOTALE</b> |                           | <b>Punti 60</b>   |



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIE A e B

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

| Indicatori di valutazione   | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio   |
|---|-------------|---------------------------|-------------|
| 1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati                 |             | 3                         |             |
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati |             | 3                         |             |
| 3. Livello di iniziativa professionale  |             | 2                         |             |
| 4. Flessibilità nelle prestazioni   |             | 2                         |             |
| 5. Rapporti con l'utenza  |             | 2                         |             |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi                  |             | 3                         |             |
|   | TOTALE      |                           | Punti ..... |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

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

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIA C

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

| Indicatori di valutazione  | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio   |
|--|-------------|---------------------------|-------------|
| 2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati. |             | 2                         |             |
| 3. Livello di iniziativa professionale   |             | 3                         |             |
| 5. Rapporti con l'utenza   |             | 2                         |             |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi                                |             | 3                         |             |
| 7. Arricchimento professionale   |             | 3                         |             |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi  |             | 2                         |             |
|  | TOTALE      |                           | Punti ..... |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

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

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

CATEGORIA D

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

| Indicatori di valutazione                               | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio   |
|---|-------------|---------------------------|-------------|
| 3. Livello di iniziativa professionale                  |             | 2                         |             |
| 6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi |             | 2                         |             |
| 7. Arricchimento professionale                          |             | 2                         |             |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi             |             | 3                         |             |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità                  |             | 3                         |             |
| 10. Orientamento ai risultati                           |             | 3                         |             |
|   | TOTALE      |                           | Punti ..... |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

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

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_



Comune di Marone  
Provincia di Brescia

Scheda di valutazione

RESPONSABILI DI AREA

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

| Indicatori di valutazione  | Valutazione | Coeff. di moltiplicazione | Punteggio massimo |
|--|-------------|---------------------------|-------------------|
| 7. Arricchimento professionale   | 1, 2, 3 o 4 | 2                         | 8                 |
| 8. Orientamento alla soluzione dei problemi  | 1, 2, 3 o 4 | 2                         | 8                 |
| 9. Grado di autonomia e responsabilità   | 1, 2, 3 o 4 | 2                         | 8                 |
| 10. Orientamento ai risultati  | 1, 2, 3 o 4 | 3                         | 12                |
| 11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate  | 1, 2, 3 o 4 | 3                         | 12                |
| 12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico | 1, 2, 3 o 4 | 3                         | 12                |
|  | TOTALE      |                           | Punti 60          |

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

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

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

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

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_