

# COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 124	OGGETTO: PRESA D'ATTO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE E DESTINANZIONE ANNO 2018.
DATA	
11.12.2018	

L'anno duemiladiciotto, il giorno UNDICI del mese di DICEMBRE, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei sigg.ri:

			<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
1	Scanga Fiorenzo	Sindaco	x	
2	De Pascale Ilaria	V. Sindaco	x	
3	Mazzotta Antonella	Assessore	x	

Il Sindaco-Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.  
Partecipa alla seduta il Segretario comunale avv. Alfio Bonaventura.

### PROPOSTA DI DELIBERA

#### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 21/12/2017 è stato approvato il Documento Unico di programmazione (DUP) per il periodo 2018-2020, dove sono riportati i programmi e progetti da attribuire ai Responsabili dei servizi con la descrizione del programma, la motivazione delle scelte, le finalità da conseguire, le risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 27/4/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020,

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15/1/2016, con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2016/2018;

#### **CONSIDERATO:**

- che per l'anno 2018 è necessario procedere alla stipula del contratto decentrato;
- che occorre quantificare le risorse da assegnare alle competenze accessorie eventuali della retribuzione dei dipendenti sulla base delle norme dei contratti collettivi stipulati in data 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009 e precedenti per le parti applicabili, nonché il nuovo contratto collettivo nazionale comparto Funzioni Locali 2016-2018 stipulato in data 21 maggio 2018;

**PRESO ATTO** del Piano della performance 2018 per come adottato dall'Ente nell'ambito dei propri strumenti di programmazione (*DUP-Bilancio-PEG*), e dei relativi obiettivi;

**RITENUTO** inoltre necessario, nell'imminenza dell'avvio del tavolo negoziale, provvedere alla definizione degli indirizzi cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi in sede di stipula dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018, nell'ambito del vigente CCDI utili a definire gli interventi ritenuti prioritari;

**RITENUTO**, pertanto, opportuno, fornire alla delegazione trattante, quale linea di indirizzo per la stipula definitiva dell'accordo decentrato 2018 quella di impiegare le risorse, in via prioritaria, per la conferma degli istituti accessori consolidati dalle vecchie contrattazioni, fatta salva la rimodulazione di cui al nuovo CCNL e la facoltà di programmare nuove PEO in applicazione di norme e regolamenti, tenuto conto che l'ultimo progressione economica orizzontale è stata prevista per l'anno 2016, nonché, di prevedere, in via residuale, l'assegnazione della performance organizzativa e individuale, previa predisposizione delle schede di valutazione di cui nel corpo della presente deliberazione;

**ATTESO CHE** la valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa, quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative;

**VISTA la determinazione del Responsabile del servizio Finanziario n.26 del 11.10.2018** con la quale si è provveduto alla quantificazione per l'anno 2018 delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività (risorse decentrate), ai sensi dell'art. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 e art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006, art. 8 del C.C.N.L. del 11.04.2008 e art.68 del CCNL 21/5/2018;

**VISTO** il Titolo VIII "TRATTAMENTO ECONOMICO" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI - Periodo 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, in particolare i seguenti articoli:

- art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione,
- art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo,
- art. 69 Differenziazione del premio individuale;

### **PROPONE**

- Di prendere atto che il fondo per le politiche di sviluppo economico (FES) ammonta, per le risorse da concertare, ad € 16.717,62 come da prospetto allegato per farne parte integrante e sostanziale;
- Di assegnare alla Delegazione trattante di parte pubblica le direttive citate in premessa cui attenersi nello svolgimento della trattativa con le OO.SS., per la definizione del contratto decentrato integrativo per l'anno 2018 per gli istituti previsti dal CCNL del 21/5/2018 nonché dalle disposizioni di legge specifiche;
- Di dare atto che per quanto riguarda la valutazione della performance la misurazione avverrà, con l'ausilio dei criteri di cui al piano della performance approvato da questo Ente e, nello specifico, per quanto compatibili, delle tipologie valutative di seguito riportate;

Per il personale non titolare di posizioni organizzative si procederà ad una valutazione complessiva effettuata a cura del Responsabile di Settore, titolare di P.O., che tenga conto del seguente quadro valutativo e venga riassunta nella scheda di cui all'allegato A:

#### **B. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

1. **APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE** *Impegno nelle soluzioni dei problemi*
2. **RESPONSABILITA' E AUTONOMIA** *Gestione ed espletamento dei compiti assegnati*
3. **QUALITA' DEL SERVIZIO** *Rapporti con i colleghi di lavoro-Rapporti con utenza esterna*

#### **C. VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

##### **CAPACITA'**

1. *Capacità di applicare circolari, norme, disposizioni, ordini di servizio*
2. *Capacità di impegnarsi attivamente e con iniziativa personale*
3. *Capacità di assistere adeguatamente i collaboratori sovraordinati*
4. *Capacità di lavoro in condizioni non ottimali rispettando le priorità*

5. *Capacità di risolvere i problemi non previsti;*

Per il personale titolare di P.O., sulla base della valutazione complessiva, potranno esprimersi, a cura dell'OIV, i seguenti giudizi riassunti nella scheda di cui all'allegato B:

**A. Valutazione quantitativa performance individuale**

1. *Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.*

**B. Valutazione qualitativa performance individuale**

1. *Arricchimento ed aggiornamento professionale*
2. *Orientamento alla soluzione dei problemi (problem solving)*
3. *Grado di autonomia e responsabilità*
4. *Orientamento ai risultati*
5. *Organizzazione e gestione delle risorse assegnate*
6. *Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico per il raggiungimento degli obiettivi di "sistema" del Comune*
7. *Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze*
8. *Orientamento all'utenza*
9. *Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli, anche organizzativi, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità del servizio*
10. *Senso di appartenenza e di attenzione all'immagine dell'Ente*
11. *Proposte progettuali ed obiettivi ulteriori*

- dare atto che le sopraindicate risorse sono previste ed impegnate nei capitoli di spesa del personale del Bilancio per l'anno 2018 e che tali stanziamenti non sono ostativi al rispetto delle norme sul tetto di spesa per il personale;
- di approvare l'allegata bozza di regolamento per le progressioni orizzontali che si compone di n° otto articoli più numero uno allegato (A);
- di dare atto che la valutazione delle P.O. è fatta dall'OIV mentre quella dei dipendenti non titolari di P.O. dai Responsabili di Area/Settore;
- di dare atto che la presente sarà trasmessa alla RSU ed alle OO.SS. che hanno rappresentanti sindacali in
- questo Ente.

Il Cav. D. P. S. C.



LA GIUNTA

Adelmo Botta

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE E DESTINANZIONE ANNO 2018.

PARERI

<p>Parere sulla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Parere Favorevole</i> <input type="checkbox"/> <i>Parere Contrario</i></p> <p>Lago addì _____</p>	<p>Il Responsabile del Servizio</p>
<p>Parere sulla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Parere Favorevole</i> <input type="checkbox"/> <i>Parere Contrario</i></p> <p>Lago addì <u>11-12-2018</u></p>	<p>Il Responsabile del Servizio Dott. Francesco Giordano <b>COMUNE DI LAGO</b> Provincia di Cosenza Il Resp.le del Servizio Finanziario Dott. Francesco Giordano</p>
<p>Parere sulla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Parere Favorevole</i> <input type="checkbox"/> <i>Parere Contrario</i></p> <p>Lago addì _____</p>	<p>Il Responsabile del Servizio</p>

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta in oggetto;

VISTI i pareri favorevoli resi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati;

VISTO il Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

VISTO l'art.3 della legge 241/90 e ss.mm.ii.;  
Ad unanimità di voti;

### DELIBERA

1. Di approvare, come approva, la proposta di deliberazione riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui espressamente richiamata, confermata e trascritta.

La giunta comunale

Successivamente, con votazione unanime, riscontra l'urgenza di provvedere in merito, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

La presente deliberazione viene letta approvata e sottoscritta

Il Segretario Comunale  
avv. Alfio Bonaventura



Il Sindaco  
dott. Fiorenzo Scanga

COMUNE DI LAGO  
Prov. di COSENZA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

(x)-è stata affissa all'Albo Pretorio in data 14.12.2018 e vi rimarrà **per 15 giorni** consecutivi;

(..)-è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data suindicata di pubblicazione;

(x)-è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale.

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



Il Segretario Comunale  
(avv. Alfio Bonaventura)

**COMUNE DI LAGO**  
PROVINCIA DI COSENZA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA  
DEL SISTEMA DI MISURAZIONE PER  
L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ORIZZONTALE**



## **SISTEMA DI MISURAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Art. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.**

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Riforma Brunetta), e s.m.i..

### **Art. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

### **Art. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.





**Art. 4**  
**PROCEDURA**

Entro i 5 giorni successivi alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa Demografica, di concerto con gli altri Responsabili, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 5 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 5 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti all'art. 5, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente regolamento.

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata annualmente dai Responsabili di Area per le categorie A,B,C e D.

Il Segretario Comunale provvederà alla valutazione delle sole categorie D titolari di P.O.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario Comunale o dai Responsabili di Area. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro, l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta dello stesso in più servizi, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.

**Art. 5**  
**REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione e che a tale data:

- siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno 2 anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Lago;
- abbiano conseguito un punteggio non inferiore a 80/100, nel triennio di riferimento, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente.

Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;



- assenza per permessi retribuiti terapia salvavita di cui all'art.10 del CCNL del 14.9.2000 e all'art. 37 del CCNL 21/5/2018.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

#### Art. 6

### CRITERI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica saranno seguiti i seguenti criteri ed elementi di valutazione sui quali si basano le selezioni:

- 1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni, con peso 40;
- 2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza, con peso 25;
- 3) Anzianità di servizio, con peso 35;

#### 1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	5
Da 85,00 a 89,99	10
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	40

#### 2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	A-B-C-D
2 anni	14
5 anni	17
6 anni	21
da 7 anni a 10 anni	23
Oltre 10 anni e fino a 30	25

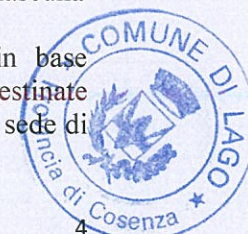
#### 3) Anzianità di servizio

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	A-B-C-D
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	35

#### Art. 7 GRADUATORIA

La procedura si conclude con la formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria (A, B, C, e D) nell'anno di riferimento.

I dipendenti potranno beneficiare della nuova Progressione Economica Orizzontale in base all'ordine acquisito in graduatoria e fino all'esaurimento delle risorse stabili disponibili destinate all'istituto delle P.E.O., per l'anno di riferimento. Detto importo è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata.



Le progressioni economiche avranno decorrenza dalla data stabilita di volta in volta in sede di contrattazione decentrata.

Il Responsabile di Area forma apposita graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto nei singoli fattori sulla base dei criteri stabiliti dal presente accordo, tale graduatoria viene quindi approvata con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa, di concerto con gli altri Responsabili, viene affissa all'Albo Pretorio on-line per 5 giorni consecutivi.

La graduatoria rimane valida per l'anno di competenza.

La graduatoria di attribuzione delle progressioni orizzontali sarà redatta per categoria, sulla base delle risorse disponibili destinate all'istituto delle P.E.O. per l'anno di riferimento.

La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente più anziano di età.

La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

#### **Art. 8 RICORSI**

E' stabilito in 5 giorni decorrenti dalla pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Entro 5 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario Comunale e i Responsabili di Area, prendono in esame i ricorsi e decidono se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

#### **Art. 9 DISPOSIZIONI FINALI**

Nell'ipotesi in cui, a seguito di ritardi nell'avvio delle procedure di cui al presente regolamento, non fosse possibile definirne l'esito entro il 31 dicembre dell'anno, è facoltà dell'Ente, procedere "d'ufficio" dandone preventivo e pubblico avviso ai dipendenti comunali a mezzo pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e fatta salva ogni possibile eccezione da parte dei dipendenti interessati alla procedura per come previsto nel corpo del presente regolamento.

Rimane specificato che in caso di applicazione di quanto previsto al punto precedente, l'Ente avrà cura di coinvolgere nella procedura selettiva tutti i dipendenti aventi diritto.



## ALLEGATO A

### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni (massimo punti 40):

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	5
Da 85,00 a 89,99	10
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	40

2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza(massimo punti 25):

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	A-B-C-D
2 anni	14
5 anni	17
6 anni	21
da 7 anni a 10 anni	23
Oltre 10 anni 30	25

3) Anzianità di servizio (massimo punti 35):

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	A-B-C-D
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	35



**ALLEGATO B****SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**  
**Categorie A - B - C - D**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_ U.O. \_\_\_\_\_

La valutazione riporta il punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 100 punti).

**1) Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni (massimo punti 40):**

MEDIA VALUTAZIONE ULTIMI TRE ANNI	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	5
Da 85,00 a 89,99	10
Da 90,00 a 91,99	20
Da 92,00 a 94,99	25
Da 95,00 a 100,00	40

**2) Permanenza nella posizione economica di appartenenza(massimo punti 25):**

PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	A-B-C-D
2 anni	14
5 anni	17
6 anni	21
da 7 anni a 10 anni	23
Oltre 10 anni	25

**3) Anzianità di servizio (massimo punti 35):**

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	A-B-C-D
Da 0 a 5 anni	10
Da 6 a 9 anni	15
Da 10 a 15 anni	20
da 16 a 20 anni	25
Oltre i 21 anni	35

Il Responsabile di Settore o Il Segretario Comunale



# COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

## SCHEDA A

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE

– ANNO.....

DIPENDENTE .....

CATEGORIA .....

SERVIZIO DI APPARTENENZA .....

La valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative.

Sulla base della valutazione complessiva, potranno esprimersi i seguenti giudizi:

#### A VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

##### INDIVIDUALE

##### MASSIMO PUNTI 60

- |   |   |                  |             |
|---|---|------------------|-------------|
| 1 | APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE<br>Impegno nelle soluzioni dei problemi   | Massimo punti 20 | Punti.....  |
| 2 | RESPONSABILITA' E AUTONOMIA<br>Gestione ed espletamento dei compiti assegnati   | Massimo punti 20 | Punti.....  |
| 3 | QUALITA' DEL SERVIZIO<br>Rapporti con i colleghi di lavoro    fino a punti 10: ____<br>Rapporti con utenza esterna        fino a punti 10: ____ | Massimo punti 20 | Punti ..... |

#### B VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

##### ORGANIZZATIVI

##### MASSIMO PUNTI 40

- |   |  |                  |            |
|---|--|------------------|------------|
| 1 | Capacità di applicare circolari, norme, disposizioni, ordini di servizio | Massimo punti 5  | Punti..... |
| 2 | Capacità di impegnarsi attivamente e con iniziativa personale            | Massimo punti 10 | Punti..... |
| 3 | Capacità di assistere adeguatamente i collaboratori sovraordinati        | Massimo punti 10 | Punti..... |
| 4 | Capacità di lavoro in condizioni non ottimali rispettando le priorità    | Massimo punti 5  | Punti..... |
| 5 | Capacità di risolvere i problemi non previsti                            | Massimo punti 10 | Punti..... |

#### PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO:

- |   |   |                          |                   |
|---|---|--------------------------|-------------------|
| A | GRADI DI CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DI PRESTAZIONE | Massimo punti 60         | Punti.....        |
| B | GRADO DI APPLICAZIONE DELLE CAPACITA' ORGANIZZATIVE | Massimo punti 40         | Punti.....        |
|   | <b>TOTALE (A+B)</b>                                 | <b>Massimo punti 100</b> | <b>Punti.....</b> |

Il Responsabile del Servizio

Firma per presa visione del dipendente

Lago, li .....



Determinazione delle soglie per la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'erogazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio

CRITERIO DI CALCOLO DELLA MISURA DI ASSEGNAZIONE DEL PREMIO ASSEGNABILE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA					
					PREMIO POTENZIALE ASSEGNABILE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE
PUNTEGGIO MAX PERFORMANCE INDIVIDUALE				60	100,00*60%
PUNTEGGIO ASSEGNATO PERFORMANCE INDIVIDUALE				X	PREMIO ASSEGNATO
					$X/60*100*60\%$
PUNTEGGIO MAX PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				40	PREMIO POTENZIALE ASSEGNABILE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
PUNTEGGIO ASSEGNATO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				Y	100,00*40%
					PREMIO ASSEGNATO
					$Y/40*100*40\%$

### DESCRITTORI DEGLI INDICATORI DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL DIPENDENTE

(Collaboratori)

#### 1) APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE

Impegno nella soluzione dei problemi

Tale indicatore rileva l'impegno profuso dalla persona nella ricerca, in ottica di efficacia e di costi/benefici, della soluzione ottimale per far fronte a problemi di varia natura.

Specifiche:

- Atteggiamento propositivo per la ricerca delle cause del problema
- Disponibilità e perseveranza nell'individuare la soluzione
- Formulazione della soluzione più vantaggiosa e valutazione degli effetti

#### 2) RESPONSABILITA' E AUTONOMIA

Gestione ed espletamento dei compiti assegnati

Tale indicatore esprime il grado di completamento delle attività attese dal ruolo ricoperto finalizzate alla realizzazione di prodotti/servizi necessari all'espletamento delle funzioni richieste dall'Ente.

Specifiche:

- Pianificazione e programmazione del proprio lavoro
- Mantenere una visione d'insieme dei compiti assegnati e ad esso collegati
- Anticipare i tempi di consegna delle pratiche e di espletamento delle attività
- Accurato e pieno svolgimento dei compiti di servizio e delle attività assegnate

#### 3) QUALITA' DEL SERVIZIO

Rapporti con i colleghi di lavoro

Rapporti con utenza esterna

Tale indicatore osserva la qualità delle relazioni espresse dalle persone nell'espletamento delle diverse attività rivolte sia agli utenti finali sia ai colleghi interni

Specifiche:

- Attenzione e presa in carico delle richieste dei colleghi e degli utenti
- Gestione efficace dei conflitti interni e del disservizio
- Disponibilità a condividere esperienze e conoscenze con i colleghi



# COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

## SCHEDA B

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO.....

La valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative.

Sulla base della valutazione complessiva, potranno esprimersi i seguenti giudizi:

Cognome: _____	Nome: _____	Settore: _____
Categoria: _____	Posizione economica: _____	Profilo professionale: _____

<u>Elementi</u>	<u>Punteggio massimo</u>
<i>Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	40
<i>Arricchimento ed aggiornamento professionale</i>	5
<i>Orientamento alla soluzione dei problemi (problem solving)</i>	7
<i>Grado di autonomia e responsabilità</i>	5
<i>Orientamento ai risultati</i>	7
<i>Organizzazione e gestione delle risorse assegnate</i>	7
<i>Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico per il raggiungimento degli obiettivi di "sistema" del Comune</i>	5
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze</i>	3
<i>Orientamento all'utenza</i>	3
<i>Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli, anche organizzativi, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi e della qualità del servizio</i>	3
<i>Senso di appartenenza e di attenzione all'immagine dell'Ente</i>	5
<i>Proposte progettuali ed obiettivi ulteriori</i>	10
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

L'OIV

Firma per presa visione del titolare di P.O.  
.....

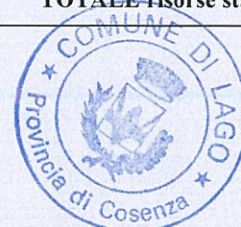
Lago, li .....





Scheda costituzione risorse decentrate anno 2018

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 (collegamento al CCNL 1° aprile 1999 e 5 ottobre 2001) ed aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006 e successivo CCNL 2008-2009		
fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 14 - c. 4	Risparmio su compensi per prestazioni di lavoro straordinario (ottenuto applicando la riduzione del 3% al monte straordinari dell'anno decorrente dal 31.12.1999)	€ 291,66
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "a"	Compensi '98 per particolari condizioni di disagio-pericolo-danno (rischio-disagio-reperibilità-maneggio valori etc.) (vedi conto annuale 98)	0,00
	Compensi '98 per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (vedi conto annuale 98)	0,00
	Previsione '98 per produttività collettiva miglioramento servizi (vedi conto annuale 98)	0,00
	Quota parte di risorse decentrate destinate ad ex 7° ed 8° qualifica funzionale a copertura posizioni organizzative	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "b"	eventuali risorse aggiuntive anno 98 destinate al trattamento accessorio per effettive disponibilità	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "c"	eventuali risparmi di gestione del trattamento accessorio anno 98 se non incrementa spesa personale	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "f"	risparmi da riassorbimento trattamenti economici più favorevoli	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "g"	risorse pagamento LED anno 98 con % del CCNL16/07/96	€ 3.226,82
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "h"	Risorse per indennità di direzione e di staff personale 8° qualifica funzionale art.37 comma 4 CCNL 06.07.1995 L. 1.500.000 (attualmente Euro 774,69)	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "i"	quota eventuali minori oneri per riduzione stabile posti dirigenziali fino max 0,2% monte salari annuo (per Regioni)	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "j"	Importo pari al 0,52% monte salari anno 97 esclusa dirigenza = 0,52% * 562.461,33	€ 2.924,79
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "l"	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in entrata)	0,00
	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in uscita)	0,00
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività correlati all'aumento stabile dotazione organica	€ 0,00
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 1	Importo pari al 1,1% monte salari anno 99 esclusa dirigenza = 1,1%* 553.272,52	€ 6.085,99
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 2	importo RIA e assegni "ad personam" per il personale cessato dal 1/01/2000	€ 13.407,90
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	Incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 1, comma 2 CCNL 5/10/2001)	€ 9.869,34
	Incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 29, comma 2 CCNL 22/01/2004)	€ 11.926,85
	ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	0,00
	ulteriore accrescimento dei servizi esistenti con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	€ 3.737,52
<b>Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004</b>		
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 1	Importo pari allo 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza € 906.055,00	€ 5.617,54
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 2	ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	Mancano i requisiti %
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 7	ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	Mancano i requisiti %
CCNL 11/04/2008 ART.8 C.1-2	Ulteriore incremento dello 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.	Mancano i requisiti %
<b>Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4, comma 1 e art. 6 del CCNL 9 maggio 2006</b>		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)	Mancano i requisiti %
CCNL 9/05/06 art. 6	Importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato ...)	€ 0,00
CCNL 9/05/06 art. 4	Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/04)	€ 2.332,85
<b>TOTALE risorse stabili</b>		<b>€ 59.421,26</b>



## Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018

DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>Risorse stabili</b>	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	59.421,26
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	0,00
(3) INCREMENTO DI CUI ALL' ART. 67 C.2 LETT. A DEL CCNL 2018 ----A DECORRERE DAL 2019 (RISORSA ESCLUSA DAL TETTO DI SPESA - SEZ. AUTON. CORTE DEI CONTI N.19/2018)	0,00
(4) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (RISORSA ESCLUSA DAL TETTO DI SPESA - SEZ. AUTON. CORTE DEI CONTI N.19/2018)	843,80
(5) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO NELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI DETERMINAZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO (ART.67 C.2 LETT.C CCNL 2018)	0,00
(6) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) (ART.67 C.2 LETT.D CCNL 2018)	0,00
(7) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (ART.67 C.2 LETT.E CCNL 2018)	0,00
(8) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART.67 C.2 LETT.G CCNL 2018)	0,00
(9) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE NELL'ANNO DI DETERMINAZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO (ART.67 C.2 LETT.G CCNL 2018)	0,00
(10) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	0,00
(11) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	4.262,85
(12) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	5.144,91
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>50.857,30</b>

### a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)- RICHIESTA CAPACITA' DI SPESA A BILANCIO	0,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 67, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI DETERMINAZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	0,00
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	0,00
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>0,00</b>

### b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	12.954,77
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K) CCNL 01.04.1999; ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	0,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00



(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018). EVENTUALI RISPARMI ACCERTATI A CONSUNTIVO DELL'ANNO PRECEDENTE DERIVANTI DALLA APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 14 DEL CCNL DELL'1.4.1999;	0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE PER IL SOLO IN CUI SI REGISTRA IL TRASFERIMENTO E A FRONTE DELLA CORRISPONDENTE RIDUZIONE IVI PREVISTA DELLA COMPONENTE VARIABILE DEI FONDI . PER GLI ANNI SUCCESSIVI, OSSIA A REGIME, I MAGGIORI ONERI DOVRANNO ESSERE COPERTI CON LE RISORSE STABILI DI CUI ALL'ART.67 COMMA 2 LETT. E). - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	0,00
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>12.954,77</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.954,77</b>
<b>TOTALE</b>	<b>63.812,07</b>

<b>TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO</b>	<b>50.013,50</b>
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	<b>33.507,58</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO</b>	<b>83.521,08</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016</b>	<b>83.521,13</b>
	LIMITE OK

<b>CALCOLO FONDO RISORSE DA SOTTOPORRE A CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER IL 2018</b>		
	<b>STABILI</b>	<b>VARIABILI</b>
<b>VALORI DA GESTIRE PER IL 2018</b>	<b>€ 50.857,30</b>	<b>€ 12.954,77</b>
<b>A DETRARRE</b>		
	<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)</b>	<b>DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018)</b>
	€ 33.306,23	€ 4.464,72
	<b>INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)</b>	<b>INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)**</b>
	€ 9.323,50	€ 0,00
	<b>INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)</b>	<b>INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)</b>



	€ 0,00	€ 0,00
	<b>PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)</b>	<b>SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70- quinques CCNL 216- 2018)</b>
	€ 0,00	€ 0,00
	<b>PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.j) CCNL 2016-2018</b>	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018)</b>
	€ 0,00	€ 0,00
		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016- 2018)</b>
		€ 0,00
		<b>COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)</b>
		€ 0,00
		<b>COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016- 2018</b>
		€ 0,00
<b>TOTALE A DETRARRE</b>	<b>€ 42.629,73</b>	<b>€ 4.464,72</b>
<b>NETTI PER CONCERTAZIONE</b>	<b>€ 8.227,57</b>	<b>€ 8.490,05</b>
<b>TOTALE DA CONCERTARE 2018</b>	<b>16.717,62 €</b>	

**
<b>INDENNITA' DI RISCHIO</b>
<b>€ 3.300,00</b>
<b>INDENNITA' DI DISAGIO</b>
<b>€ 804,72</b>
<b>MANEGGIO VALORI</b>
<b>€ 360,00</b>
<b>TOTALE</b>
<b>4.464,72 €</b>

