



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO  
Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Prot. n. **3334** Spedito il **31 GEN. 2000** C O P I A  
-----  
N° 11

Oggetto:  
PERSONALE: APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO - ANNO 1999

-----

L'anno Duemila il giorno diciassette  
del mese di Gennaio alle ore 18.00 nella Residenza Comunale  
si è riunita la Giunta Comunale, composta dai Signori:

1 - SEVERINO BETTI	SINDACO	A
2 - FABRIZIO ZERMAN	VICE SINDACO	P
3 - GIAMPAOLO ALOISI	ASSESSORE	P
4 - ADRIANO APOSTOLI	ASSESSORE	P
5 - GIANCARLO RIGO	ASSESSORE	P
6 - ROBERTINO VICENTINI	ASSESSORE	P
7 - FRANCO GASPARI	ASSESSORE	P

Presenti n.06

Assenti n.01

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Ruggero MASTELLA .  
Constatato legale il numero degli intervenuti, il Signor  
FABRIZIO ZERMAN nella sua qualità di VICE SINDACO assume  
la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita l'adunanza  
a discutere e deliberare sull'oggetto indicato.



## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. 3.2.1993 n. 29;

Vigli gli artt. 4 e 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli enti locali stipulato in data 1.4.1999;

Considerato che questa Amministrazione ha aperto un negoziato con le Organizzazioni Sindacali per la definizione delle materie demandate alla contrattazione decentrata dal predetto contratto di lavoro;

Vista la propria delibera n. 146 del 27.4.1999, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa;

Posto che le parti negozianti hanno stipulato in data 20.12.1999 una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (All. a);

Dato atto che il servizio di controllo interno ha accertato, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999, le effettive disponibilità di bilancio destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

Ritenuto di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47, comma 3°, della Legge 8.6.1990 n. 142;

Dato atto che:

- è stato espresso parere favorevole di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore;
- non è stata rilasciata attestazione della copertura finanziaria nè è stato assunto l'impegno di spesa in quanto la presente proposta non comporta oneri a carico dell'Ente;

Con voto unanime espresso dai presenti nelle forme di Legge;

## D E L I B E R A

1°) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo allegato al presente atto sub a).

2°) Di approvare l'allegato contratto decentrato stipulato in data 20.12.1999.

3°) Di dichiarare con seconda votazione unanime la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47, comma 3°, della Legge 8.6.1990 n. 142.



4°) A norma dell'art. 8 della Legge n. 241/90 è designato responsabile del procedimento la Sig.ra Giacomazzi Monica - Istruttore Direttivo del Servizio Personale.

# COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

ALLEGATO ALLA DELIBERA  
GIUNTA MUNICIPALE  
N° 11 DEL 17.1.2000

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 1999

### INDICE

#### PARTE PRIMA

- Art.1 La costituzione del fondo per il lavoro straordinario ex art.14 del CCNL**
- Art.2 La costituzione del fondo ex art.15 CCNL**
- Art.3 La destinazione del fondo ex art.17 CCNL**
- Art.4 La progressione economica orizzontale**
- Art.5 Gli istituti collegati all'organizzazione del lavoro: responsabilità, disagio,  
Indennità varie**
- Art.6 L'incentivazione della produttività**
- Art.7 Il sistema di valutazione permanente ( criteri )**



L'anno 1999 il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Presso \_\_\_\_\_

Si sono riunite le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL .

Sono presenti:

Muller per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

DIRIGENTE - Salvini Quaranta Luca  
DIRIGENTE - Claudio Fucini

per la delegazione trattante di parte sindacale:

la R.S.U.

CGIL - Luca Quaranta UIL - Fucini Euro  
CISL - Marcantoni - CISL Giuliano Foranto  
CISL - Ponelli Stella - CISL Stella

Le Federazioni Sindacali Territoriali

FIST CISL Marcantoni  
UIL - Fucini Foranto

Le parti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie ad essa demandate così come risultano specificate nel seguente accordo.

**ART.1**

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO**  
**Art.14 CCNL**

Art.31 lettera a) del CCNL 1995 Detratta una somma corrispondente alla spesa sostenuta per il lavoro straordinario prestato dal personale della categoria D individuato nelle posizioni organizzative	£. 98.689.237	Art.14.1
--	---------------	----------

Risparmi accertati	(a consuntivo)	£	Art.14.3
--------------------	----------------	---	----------

**ART.2**

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ E LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**  
**Art.15 CCNL**

Per l'anno 1999 sono confermati gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 06.07.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge n° 662/96, nonché delle risorse aggiuntive e dei risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.05.1996 comprensivi degli eventuali risparmi derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/97	£. 543.252.416	Art.15.1 a Art.15.1 b Art.15.1 c Art.15.1 d
Il fondo viene incrementato delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario già destinate al personale delle ex VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative	£	Art.15.1 a
Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera e), il fondo viene integrato con le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, comma 57, e seguenti della legge n° 662/96 e successive integrazioni e modificazioni (consuntivo esercizio 1998)	£ 9.095.600	Art.15.1 e
Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera h) nel fondo vengono comprese le risorse destinate alla corresponsione della indennità di lire 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL 6.07.1995	£.	Art.15.1 h
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 2, le parti concordano l'integrazione del fondo, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche già consolidate, di un importo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza: Monte Salari 4.574.301.000 x 0,8% =	£. 36.594.408	Art.15.2
Il fondo viene integrato con le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale Legge 109/94 e D.L. 30/96 per l'Ufficio Tecnico Art. 59 D.Lgs. 446/97 per l'Ufficio Tributi		Art.15.k
Ulteriori risorse senza vincoli quantitativi salvo le effettive disponibilità di bilancio	£.	Art.16.1
Risorse aggiuntive per: attivazione di nuovi servizi potenziamento dei servizi esistenti incremento della dotazione organica dell'Ente	£ 8.000.000	Art.15.5
<b>TOTALE</b>	<b>£. 596.942.424</b>	

Risorse destinate al LED fino al 31.12.98	( somme vincolate )	£	Art15.1.g
---	---------------------	---	-----------

**ART.3**

Sulla base dei criteri di seguito specificati il fondo viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL nel seguente modo:

<b>DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ' E LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE Art.17 CCNL</b>		
<b>Progressione economica orizzontale</b>	<b>£ 32.858.253</b>	<b>Art.17.2 b</b>
<b>Organizzazione del lavoro:</b>		
Remunerazione della posizione e risultato (solo negli enti con dirigenza)	£	Art.17.2 c
Responsabilità categoria D (privo delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative) e categorie B e C	£ 37.500.000	Art.17.2 f
Disagio	£ 33.000.000	Art.17.2 e
Indennità (turnazione, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo-notturno, maneggio valori)	£ 150.000.000	Art.17.2 d
<b>Incentivazione della Produttività</b>	<b>£ 343.584.171</b>	<b>Art.17.2 a</b>
<b>TOTALE</b>	<b>£ 596.942.424</b>	

Le parti, nel rispetto delle previsioni indicate all'art.3, convengono di corrispondere le risorse individuate all'art.2 secondo le seguenti definizioni:

**ART.4****La progressione economica orizzontale**

Le selezioni del personale per la progressione orizzontale avvengono annualmente, di norma nel mese di gennaio, con decorrenza degli incrementi economici a valere dal 1 gennaio dello stesso anno.

La previsione delle selezioni da effettuare e la conseguente definizione del fondo di cui all'art.17.2 b del CCNL avverrà con la stipula dell'accordo previsto dallo stesso contratto all'art.15.1.

Tenuto conto dei tempi di permanenza nella posizione economica necessari alla valutazione della prestazioni rese, dell'impegno e della qualità dimostrata e dell'arricchimento professionale conseguito le selezioni del personale per la progressione economica orizzontale avverranno secondo le determinazioni della seguente tabella:

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a blue circular stamp with the text 'SINDACATO UNITARIO' and 'FEDERAZIONE ITALIANA DEI LAVORATORI' around the perimeter. The stamp also contains a central emblem and some illegible text.

Tipo di progressione	Permanenza nella posizione economica
A1/A2 - B1/B2 - B3/B4 - C1/C2	Anni 2
A2/A3 - A3/A4 B2/B3 - B4/B5 - B5/B6 C2/C3 - C3/C4 - D1/D2	Anni 3
D2/D3 - D3/D4 - D4/D5	Anni 4

L'individuazione dei contingenti di personale che hanno maturato il periodo di permanenza nella posizione economica avviene con riferimento al 1° gennaio dell'anno di selezione.

Le selezioni del personale saranno effettuate con riferimento ai seguenti criteri:

**Per le progressioni nella categoria A e nelle posizioni economiche B2; B4 e C2**

- Esperienza acquisita.
- Valutazione delle prestazioni rese.
- Arricchimento professionale acquisito attraverso autoapprendimento, affiancamento, corsi di formazione. (Criterio da applicarsi a partire dalle selezioni dell'anno 2000).

A parità di punteggio prevale l'anzianità nella posizione economica.

I dipendenti che nell'arco temporale di riferimento abbiano ottenuto nella valutazione delle prestazioni rese un punteggio medio inferiore a "5,25" sono esclusi dalla progressione.

**Per le progressioni nelle posizioni economiche B3; B5 e C3**

- Valutazione delle prestazioni rese.
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione.
- Arricchimento professionale acquisito attraverso autoapprendimento, affiancamento, corsi di formazione.

A parità di punteggio prevale l'anzianità nella posizione economica.

I dipendenti che nell'arco temporale di riferimento abbiano ottenuto nella valutazione complessiva un punteggio medio inferiore a "8,25" sono esclusi dalla progressione.

**Per le progressioni nella categoria D e nelle posizioni economiche B6 e C4**

- Valutazione delle prestazioni rese.
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione.
- Arricchimento professionale acquisito attraverso titoli di studio richiesti per il profilo professionale e corsi di formazione finalizzati ad un incremento qualitativo del servizio.

A parità di punteggio prevale la valutazione delle prestazioni rese.

I dipendenti che nell'arco temporale di riferimento abbiano ottenuto nella valutazione complessiva un punteggio medio inferiore a " 8,50" sono esclusi dalla progressione.

Le schede sintetiche che analizzano la professionalità dei dipendenti in ordine ai fattori di valutazione richiamati in questo articolo sono rinviate all'art.7 ( Il sistema permanente di valutazione ).

La previsione delle selezioni da effettuare nel 1999 è riportata nel seguente schema.



Inquadramento	N. Dipendenti di Ruolo	% Dipendenti	N. Dip.	Incremento Individuale	Totale Incremento
A1	2 (2)		2	L. 433.333	L. 866.666
A1 50%	6 (3)		3	L. 216.666	L. 649.998
A2	19 (12)		9	L. 544.917	L.4.904.253
A2 50%	1 (0)		0	L. 272.458	L. 0.
A3	0		0	L. 541.667	L. 0
A4	0		0		L. 0
B1	12 (2)		2	L. 580.667	L. 1.161.334
B2	3 (2)		2	L. 1.092.000	L. 2.184.000
B3	17 (7)		7	L. 481.000	L. 3.367.000
B3 50%	2 (2)		2	L. 240.500	L. 481.000
B4	13 (5)		4	L. 547.000	L. 2.188.000
B5	0		0	L. 650.000	L. 0
B6	0		0		L. 0
C1	47 (8)		8	L. 866.667	L. 6.933.336
C1 50%	4 (0)		0	L. 433.334	L. 0
C2	9 (6)		5	L. 898.083	L. 4.490.415
C3	0		0	L. 1.191.667	L. 0
C4	0		0		L. 0
D1	13(0)		0	L. 2.058.333	L. 0
D2	5 (0)		0	L. 3.570.667	L. 0
D3	6 (3 )		3	L. 1.877.417	L. 5.632.251
D3 50%	1 (0)		0		
D4	0		0	L. 2.166.667	L. 0
D5	0		0		L. 0
	160(54)		47		L 32.858.253

Le risorse impegnate per la progressione economica orizzontale se non utilizzate confluiscono a consuntivo nel fondo per l'incentivazione della produttività.

### ART.5

#### Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro

##### 1. Fondo lettera C)

Sarà oggetto di futura concertazione secondo le norme del contratto.

##### 2. Fondo lettera D)

Corresponsione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e festivo notturno.

Gli emolumenti suindicati vengono confermati e corrisposti ai dipendenti individuati e nelle misure stabilite in base al contratto decentrato stipulato in data 04.12.1996 e con deliberazione G.C. n.920 dei 10, 12.1996, esecutiva.

##### 3. Fondo lettera E)

Corresponsione dei compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a blue circular official stamp with illegible text inside. Below the signatures, there are several vertical lines and marks, possibly representing a list of names or a signature strip.

Le parti concordano di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate individuando, con il presente accordo, le specifiche tipologie di funzioni che rientrano nella fattispecie, evidenziando per ognuna di esse la specifica mansione che caratterizza in maniera prevalente la prestazione lavorativa escludendo l'accumulabilità delle stesse per una categoria od un singolo lavoratore.

Le parti concordano di quantificare l'indennità di disagio in lire 40.000.= mensili. L'indennità sarà erogata per le seguenti tipologie di prestazione lavorativa:

- Prestazioni di lavoro che comportino maneggio di valori per lire 100.000.000.= annui
- Prestazioni di lavoro con assunzione di responsabilità relativa alla sorveglianza degli alunni in orario extra scolastico a carico dell'Amministrazione Comunale.
- Prestazioni di lavoro a contatto con il pubblico per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero

**Per l'anno 1999 resta confermata l'indennità di disagio già liquidata in lire 30.000.=**

Per l'anno 2000 e seguenti il fondo della lettera e) dovrà essere rideterminato in misura congrua a seguito di accordo decentrato con le OO.SS. anche in considerazione del trasferimento del personale scolastico all'Amministrazione Statale.

#### **4. Fondo lettera F)**

Compenso per specifiche responsabilità per il personale della categoria D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative e per il personale delle categorie B e C incaricato di coordinamento degli uffici e dei servizi individuati nel C.C.D.I. del 1998.

Viene confermata per l'anno 1999 il compenso attribuito al personale della categoria "D" per la direzione di strutture organizzative e delle categorie B e C incaricato delle funzioni di coordinamento degli uffici e servizi già individuati nella contrattazione relativa all'anno 1998 nelle misure già previste dagli artt. 35 e 36 del C.C.N.L. 6.7.1995.

#### **1. Fondo lettera G)**

Incentivazione delle prestazioni o dei risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge.

- Legge 109/94 e D.L. 30/96 per l'Ufficio Tecnico;
- Art. 59 D.Lgs. 446/97 per l'Ufficio Tributi;
- Art. 208, comma 4°, D.Lgs. 285/92;
- Progetti obiettivo.

### **ART.6**

#### **Incentivazione della Produttività**

Il fondo per l'incentivazione della produttività è collegato agli obiettivi definiti dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e ai risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse ad esso assegnate sono finalizzate all'erogazione di compensi incentivanti correlati all'effettiva partecipazione e al raggiungimento degli obiettivi, preventivamente concordati e che coinvolgono tutte le unità operative, per centri di costo, in relazione agli indirizzi emanati dall'Amministrazione Comunale.

**Per il 1999 il Fondo verrà distribuito con i criteri applicati per l'anno 1998**

## Definizione degli obiettivi:

Nel PEG o in altro analogo provvedimento sono resi espliciti gli obiettivi affidati ad ogni singolo dirigente responsabile ( o personale individuato nelle posizioni organizzative: da ora dirigente).

Tali obiettivi oltre a prevedere l'ottimale perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente evidenziano le voci relative alle priorità, all'ampliamento dei servizi ed ai processi riorganizzativi che l'Ente intende perseguire e che verranno presi in considerazione dal nucleo di valutazione (o altro organismo a tal fine individuato) per certificare il raggiungimento o meno degli **obiettivi** stessi.

La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio durante la quale il Dirigente responsabile, illustrerà alle unità operative coinvolte gli obiettivi a lui affidati predisponendo i **piani di lavoro** che si è deciso di adottare per perseguirli.

Con le stesse modalità saranno introdotti, in corso d'opera, eventuali aggiustamenti ai piani di lavoro.

Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dal presente contratto.

La valutazione finale sarà comunicata dal Dirigente ai propri dipendenti, prevedendone la discussione e la possibile modifica.

A questo scopo deve essere rafforzato il sistema informativo prevedendo in forma generalizzata modalità di interazione tra il Dirigente e il personale dell'ufficio a lui soggetto, al fine di ottenere la trasparenza e la conoscenza degli elementi operativi e dei criteri di valutazione da parte di tutti.

Tale fondo è destinato a finanziare l'indennità di produttività da erogare al personale dipendente pari a:

£. 125.000 mensili per il personale inquadrato nella categoria A

£. 140.000 mensili per il personale inquadrato nella categoria B

£. 160.000 mensili per il personale inquadrato nella categoria C

£. 180.000 mensili per il personale inquadrato nella categoria D

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, con decorrenza partire dal mese di GENNAIO.

L'indennità viene erogata per la realizzazione di piani di attività di durata annuale che dovranno essere predisposti dai dirigenti responsabili di settore o su loro delega dai responsabili di posizioni organizzativi, in base ad eventuali indicazioni del Direttore Generale, entro il mese di FEBBRAIO di ciascun anno.

I piani di attività dovranno riferirsi a gruppi di dipendenti che collaborano e operano nell'ambito di un unico ufficio o servizio o nell'ambito di più uffici tra loro funzionalmente collegati. Tali piani dovranno individuare parametri di riferimento per il controllo quali-quantitativo dei risultati.

La realizzazione di tali piani sarà sottoposta a verifica da una commissione composta dal Direttore Generale, dal Dirigente e dai Responsabili di Posizioni Organizzative competenti nei mesi di MAGGIO ed OTTOBRE. In caso di esito negativo della verifica dei risultati la commissione suindicata potrà proporre, con adeguata motivazione, la riduzione fino al 50% dell'indennità mensile dell'intero gruppo o di alcuni suoi componenti anche in misura differenziata tra gli stessi.

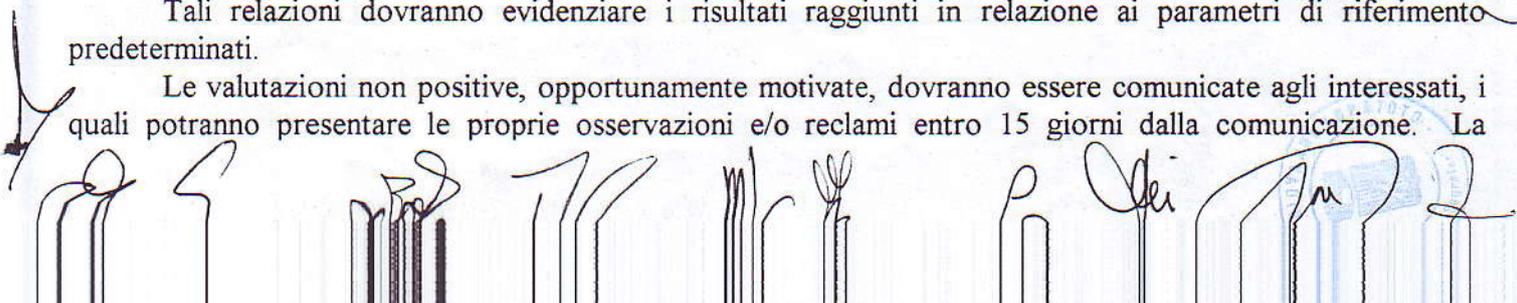
La proposta della commissione ha carattere vincolante e il relativo provvedimento di riduzione dell'indennità è adottato dal Dirigente competente.

La riduzione avrà effetto a partire dal mese successivo alla valutazione negativa e resterà in vigore fino alla successiva valutazione o al termine dell'anno di riferimento.

La commissione effettuerà la verifica sulla base delle relazioni predisposte dai dirigenti e dai responsabili delle posizioni organizzativi.

Tali relazioni dovranno evidenziare i risultati raggiunti in relazione ai parametri di riferimento predeterminati.

Le valutazioni non positive, opportunamente motivate, dovranno essere comunicate agli interessati, i quali potranno presentare le proprie osservazioni e/o reclami entro 15 giorni dalla comunicazione. La



commissione dovrà procedere all'esame delle osservazioni e/o reclami e all'accoglimento e/o rigetto rispetto della stessa entro i successivi 15 giorni.

La indennità di produttività corrisposta nei mesi da GENNAIO ad APRILE deve essere considerata quale acconto, salvo successivo conguaglio a seguito di valutazione dell'apposita commissione.

La stessa viene corrisposta al dipendente per la realizzazione dei piani di attività finalizzati al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi.

Dovrà essere garantita dal personale dipendente una costante presenza in servizio, con una franchigia sulla malattia di 24 giorni di lavoro su base annua, in relazione all'orario settimanale di servizio, con esclusione delle assenze determinate dai seguenti istituti:

- ferie, permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;
- permessi retribuiti, (compreso il 1° mese di astensione facoltativa), sindacali, cariche politiche e calamità naturali;
- riposi compensativi o recupero straordinario;
- astensione obbligatoria per maternità (compresa l'interdizione per gravidanza a rischio);

La quota annuale spettante al personale dipendente, al verificarsi del mancato rispetto del limite suddetto, sarà decurtata secondo i seguenti criteri:

Diminuzione del 15% qualora l'assenza risulti da 25 a 60 giorni lavorativi spettanti;

Diminuzione del 30% qualora l'assenza risulti da 61 a 90 giorni lavorativi spettanti;

Diminuzione del 50% qualora l'assenza risulti superiore a 90 giorni di lavoro spettanti.

Inquadramento	N. Dipendenti di Ruolo	% Dipendenti	Produttività Individuale	Totale Produttività
A	21		L. 125.000	L. 31.500.000
A 50%	7		L. 62.500.	L. 5.250.000
B	45		L. 140.000	L. 75.600.000
B 50%	2		L. 70.000	L. 1.680.000
C	56		L. 160.000	L. 107.520.000
C 50%	4		L. 80.000	L. 3.840.000.
D	24		L. 180.000	L. 51.840.000
D 50%	1		L. 90.000	L. 1.080.000
	160			L. 278.310.000

#### Applicazione saldo produttività collettiva

Al termine dell'esercizio di riferimento, al fine di poter procedere all'erogazione del saldo relativo alla produttività collettiva, il Dirigente responsabile predisponde una relazione, dove vengono evidenziati i risultati ottenuti e sentito l'eventuale covalutatore, attribuisce ad ogni singolo dipendente un coefficiente da 1,00 a 1,50 con riferimento ai seguenti fattori:

- grado di raggiungimento delle incombenze affidate (come previste nei piani di lavoro);
- grado di complessità delle incombenze affidate;
- qualità delle prestazioni;
- livello di autonomia dimostrata;
- comportamento sul lavoro.

Il punteggio complessivo ottenuto, che potrà variare da 5 a 7,5, determinerà il compenso complessivo definitivo individuale da liquidare, **QUALE SALDO**, a ciascuna unità operativa

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a blue circular official stamp with illegible text inside. The signatures are scattered across the bottom, some overlapping the stamp.

Le parti concordano, inoltre, che le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva saranno necessariamente armonizzate con le risorse economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge (Legge 109/94 - D. Lgs. 446/97, ecc.).

Al personale dipendente che partecipa alla ripartizione di fondi derivanti dalla legge 109/94 e D.lgs.446/97, si applicano le seguenti riduzioni percentuali sulla quota spettante per il Fondo della Produttività Collettiva:

sino ad 1.000.000 individuale	nessuna riduzione;
da 1.000.001 a 2.000.000	riduzione del 10%
da 2.000.001 a 3.000.000	riduzione del 20%
da 3.000.001 a 4.000.000	riduzione del 30%
da 4.000.001 a 5.000.000	riduzione del 40%
da 5.000.001 e oltre	riduzione del 50%

#### ART.7

#### Il sistema di valutazione permanente - Criteri

Il valutatore deve essere un dirigente che abbia conoscenza diretta dell'operato del dipendente, prevedendo, quando tale conoscenza diretta non possa concretizzarsi, una collaborazione del diretto responsabile del dipendente stesso (co-valutatore)

Il personale individuato nelle posizioni organizzative sarà valutato dal nucleo di valutazione o da altro organismo a tal fine individuato

Oggetto della valutazione deve essere la prestazione professionale e non le caratteristiche della personalità del dipendente.

Devono essere previsti almeno due colloqui intermedi per garantire la possibilità ai dipendenti di potersi correggere nell'eventualità di un andamento negativo della loro prestazione professionale.

La comunicazione finale deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale delle Federazione a cui aderisce, di verbalizzare, in calce al documento di valutazione l'eventuale dissenso.

L'esito complessivo della valutazione deve essere oggetto di incontro in delegazione trattante per verificare l'aderenza della valutazione ai criteri previsti esplicitando le situazioni di dissenso verbalizzate.

Per rendere oggettive tali valutazioni previste nel presente accordo si fa ricorso agli schemi sintetici allegati al presente contratto.

L'accordo su tali schemi costituisce parte integrante del presente articolo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a blue circular stamp with the text 'SINDACATO UNITARIO' around the perimeter and a central emblem. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names.

**Esempio**  
**Scheda di valutazione**

Dipendente.....  
 Categoria professionale ..... Profilo professionale.....

**A) Valutazione delle prestazioni rese**

Fattore di valutazione	valutazione		
Ha portato a compimento i piani di lavoro assegnati in modo	Parziale 1	Completo 1.25	Ottimale 1.50
Importanza dei piani di lavoro assegnati	Limitata 1	Significativa 1.25	Rilevante 1.50
<b>Totale punteggio</b>	<b>Valutazione delle prestazioni rese</b>		

**B) Valutazione della qualità della prestazione e del comportamento sul lavoro**

Fattore di valutazione	Valutazione		
Qualità della prestazione	Migliorabile 1	Buona 1.25	Ottimale 1.50
impegno e autosufficienza dimostrata	Migliorabile 1	Buono 1.25	Ottimale 1.50
Comportamento sul lavoro §	Corretto 1	Buono 1.25	Ottimale 1.50
<b>Totale punteggio</b>	<b>Valutazione della qualità della prestazione...</b>		

§ se nell'arco temporale di riferimento siano intervenuti provvedimenti disciplinari il fattore comportamento sul lavoro ha la seguente valutazione: rimprovero scritto = \_\_\_\_\_ oltre il rimprovero scritto = \_\_\_\_\_

**C) Valutazione dell'arricchimento professionale**

Fattore di valutazione	valutazione		
Il dipendente ha appreso (autoapprendimento, affiancamento, formazione) nuove conoscenze su	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.25	Questioni di rilevante complessità 1.50
Il dipendente a seguito di mobilità interna ha fatto fronte all'adeguamento delle sue conoscenze professionali su	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.25	Questioni di rilevante complessità 1.50
Titolo di studio	Obbligo 1	Maturità 1.25	Laurea 1.50
<b>Totale punteggio</b>	<b>Valutazione dell'arricchimento professionale</b>		

**D) Esperienza professionale**

Punti 0.25 per ogni anno di servizio nell'attuale posizione economica

Punti 0.10 per ogni anno di servizio nelle posizioni economiche inferiori

**Punteggio**

**Valutazioni sintetiche**

<b>Remunerazione fondo Produttività</b>	<b>Punteggio A + B</b>	
<b>Progressione economica orizzontale (categoria A B2 B4 C2)</b>	<b>Punteggio A+B+D</b>	
<b>Progressione economica orizzontale (tutte le altre progressioni)</b>	<b>Punteggio A+B+C</b>	

Letto, confermato e sottoscritto

T:



# COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

C.A.P. 37057

C.F. 00360350235

Tel. 045.8290111

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. *11* DEL *17 GEN. 2000*

Pareri ai sensi dell'art.53 - comma 1 - della Legge 8 giugno 1990 n.142, modificata con la Legge 15 maggio 1997 n.127.

OGGETTO: SERVIZIO PERSONALE: Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo - Anno 1999 -

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere favorevole.

NESSUN IMPEGNO DI SPESA

Li,

.....  
Il Responsabile del Servizio

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole.

.....  
.....  
.....

Li,

.....  
Il Responsabile del Servizio  
Finanziario





DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 11 del 17/01/2000

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to ZERMAN FABRIZIO

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Ruggero MASTELLA

Il presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno ..... 1 FEB. 2000 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

San Giovanni Lupatoto, ..... 1 FEB. 2000

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to

Certifico che la presente copia, formata da n. 16 fogli è conforme all'originale depositato presso l'Ufficio Segreteria di questo Comune.

1 FEB. 2000

San Giovanni Lupatoto, .....



IL FUNZIONARIO INCARICATO

La presente deliberazione non è soggetta al controllo preventivo di legittimità ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.47 - comma 3 - della Legge 8 giugno 1990 n.142 (immediatamente eseguibile).

1 FEB. 2000

San Giovanni Lupatoto, .....

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to

Trasmessa per gli adempimenti di competenza a:

- 1) Settore Amministrativo Contabile
- 2) Settore Servizi alla Persona
- 3) Settore Urbanistica Progettazione Servizi
- 4) Settore Servizi Produttivi