

Comune di Quinzano d'Oglio
Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020**

In data 07/05/2019 alle ore 10,00 presso la residenza municipale del Comune di Quinzano d'Oglio, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

- Presidente – Giancarlo Iantosca, Segretario comunale
- Componente – Renata Olini, Responsabile di settore
- Componente – Loredana Zanoni, Responsabile di settore
- Componente – Carlo Alberto Conti Borbone, Responsabile di settore
- Componente – Monica Zilli, Responsabile di settore

- **la delegazione sindacale così composta:**

- OO.SS. Territoriale CGIL FP Ornella Eggenthaler
- OO.SS. Territoriale CISL FP Ivo Merlini

- R.S.U. Aziendale – Antonella Sirelli
- R.S.U. Aziendale – Francesca Gandaglia
- R.S.U. Aziendale – Michele Secchi
- R.S.U. Aziendale – Annalisa Fappani


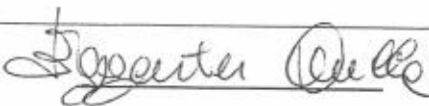


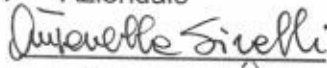
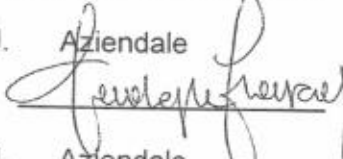
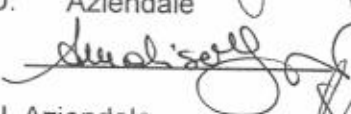
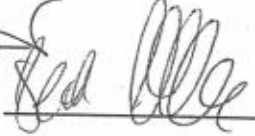
L'Amministrazione comunale con deliberazione di GC n. 72 del 29/04/2019 ha verificato la correttezza di tutta la procedura negoziale ed acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio.

Con la stessa deliberazione l'Amministrazione ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo definitivo.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2018 – 2020.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CISL – FP
Componente 	
	OO.SS. CGIL – FP

Comune di Quinzano d'Oglio
Provincia di Brescia

Componente 	
Componente 	OO.SS. UIL - FPL
Componente 	_____
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 

Comune di Quinzano d'Oglio
Provincia di Brescia

SOMMARIO

Comune	di	Quinzano	d'Oglio
<hr/>			
Provincia di Brescia.....			1
<hr/>			
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....			6
<hr/>			
CAPO I – Disposizioni Generali.....			6
<hr/>			
Art.			1
Quadro normativo e contrattuale.....			6
<hr/>			
Art.			2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....			6
<hr/>			
Art.			3
Verifiche dell'attuazione del contratto.....			7
<hr/>			
Art.			4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....			7
<hr/>			
TITOLO			II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....			7
<hr/>			
CAPO			I
Risorse e Premialità.....			7
<hr/>			
Art.			5
Quantificazione delle risorse.....			7
<hr/>			
Art.			6
Strumenti di premialità.....			8
<hr/>			
Art.			7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie			8
<hr/>			
Art.			8
Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....			9
<hr/>			
Vincoli alle risorse :.....			10
<hr/>			
	CAPO		II
Performance organizzativa e individuale			11
<hr/>			
Art.			9
Premio correlato alla performance organizzativa.....			11
<hr/>			
Art.			10
Premio correlato alla performance individuale.....			13
<hr/>			
Art.			11
Maggiorazione del premio individuale.....			13
<hr/>			
CAPO			III
Disciplina delle indennità			14

Comune di Quinzano d'Oglio
Provincia di Brescia

Art.	12
Principi generali	14
Art. 13.....	15
Indennità per specifiche responsabilità.....	15
CAPO	IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	17
Art.	14
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	17
Art.	15
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	17
Art.	16
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	19
	CAPO
	V
Sezione polizia locale	20
Art.	17
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art.	18
Proventi delle violazioni al codice della strada.....	21
Art.	19
Indennità di servizio esterno.....	21
Art.	20
Indennità di funzione.....	21
<u>CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</u>	
Art. 21	
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	21
TITOLO	III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	23
CAPO	I
Istituti correlati all'orario di lavoro	22
Art.	22
Flessibilità dell'orario di lavoro.....	23
Art.	23
Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	24

Comune di Quinzano d'Oglio
Provincia di Brescia

<u>Art.</u>	<u>24</u>
<u>Orario multiperiodale.....</u>	<u>24</u>
<u>Art.</u>	<u>25</u>
<u>Mensa inizio e fine servizio.....</u>	<u>25</u>
<u>CAPO</u>	<u>II</u>
<u>Disposizioni Finali.....</u>	<u>23</u>
<u>Art.</u>	<u>26</u>
<u>Salute e sicurezza sul lavoro.....</u>	<u>25</u>
<u>Art.</u>	<u>27</u>
<u>Innovazioni tecnologiche.....</u>	<u>26</u>
<u>Art.</u>	<u>28</u>
<u>Clausola finale.....</u>	<u>26</u>
<u>ALLEGATO.....SCHEDA “ATTRIBUZIONE/CORRESPONSIONE DI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” DIPENDENTE (CATEGORIA)</u>	

Comune di Quinzano d'Oglio

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. 197 del 10/12/2018 ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 178 del 02/11/2015;
 - 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.

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 dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2020**.

Comune di Quinzano d'Oglio
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 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 Quinzano d'Oglio

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. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 104 del 24/10/2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, 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 100.042,13.
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 determinazione 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 determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. 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; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

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 Quinzano d'Oglio *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. Solo per l'anno 2018, le indennità saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.
5. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità 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.

Comune di Quinzano d'Oglio

Provincia di Brescia

Art. 8

Criteri generali per la 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 descritte di seguito.
3. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni. Per gli anni successivi, previa verifica delle risorse, si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure selettive, degli elementi di valutazione e dei vincoli alle risorse.

Vincoli alle risorse :

- a) sulla base delle risorse aggiuntive stanziata per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
- b) la quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali verrà destinata alle seguenti categorie: C e D;
- c) possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 30% di tutti i soggetti aventi titolo;
- d) per l'anno 2019 non sono previste progressioni.

Procedure selettive e criteri di valutazione

1. le selezioni saranno effettuate con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento, sulla base dei seguenti criteri:

Punti 70: media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance, come definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance;

Punti 15: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene assegnato un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

Punti 15: competenze acquisite e certificate.

1. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 01/01 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
2. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 30% del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale nel triennio di validità del contratto.

Requisiti di partecipazione

Comune di Quinzano d'Oglio *Provincia di Brescia*

1. Per potere 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. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 dei punteggi di valutazione.
2. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tale fine il Comune, tramite il Servizio personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e organizzativa.
4. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 1, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
5. I dipendenti incaricati di P.O. Partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti nei precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

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/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. 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.

4. Per il triennio si stabilisce di realizzare i seguenti obiettivi, come di seguito suddivisi:

Comune di Quinzano d'Oglio

Provincia di Brescia

ANNO 2018

A) Potenziamento servizi di sicurezza della Polizia locale € 5.000,00

L'obiettivo di miglioramento della Polizia Locale mira ad aumentare i controlli (amministrativi, penali e di sicurezza) sul territorio, attraverso una maggiore presenza degli operatori oltre la fascia oraria ordinaria di servizio (dal lunedì al venerdì dalle 7,30 alle 17,00 e il sabato dalle 9,00 alle 13,00).

Il programma di lavoro è predisposto dal Responsabile della Polizia Locale. Si prevede di riconoscere al personale impegnato nelle attività un premio correlato alla performance organizzativa del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati.

Apporto individuale: n. dipendenti interessati: 2

budget annuo: € 5.000,00.

Si prevedono servizi di pattugliamento e potenziamento della polizia locali in parte notturni (oltre le 23.30), in parte serali (19.30-23.30), in parte diurni e nei giorni festivi.

A fronte dello stanziamento si pone come obiettivo minimo annuo: 10 servizi complessivi in orario serale, 5 servizi complessivi in orario notturno e 10 servizi diurni. Il raggiungimento dell'obiettivo dei progetti verrà verificato possibilmente entro 90 giorni dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nell'anno precedente. L'incentivo sarà riconosciuto a fronte dello svolgimento dei servizi di potenziamento della polizia locale.

B) Potenziamento digitalizzazione atti di stato civile dal 1866 fino al 2000.

L'obiettivo di potenziamento digitalizzazione atti di stato civile prevede la registrazione sul software degli atti di nascita/ matrimonio/ morte/cittadinanza rilasciati a partire dal 1866 fino al 2000. Gli atti di stato civile da caricare sono mediamente circa 200 l'anno.

Il programma di lavoro è predisposto dal Responsabile di Servizio. Si prevede di riconoscere al personale impegnato nelle attività un premio correlato alla performance organizzativa del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati.

Apporto individuale: n. dipendenti interessati: 1

budget annuo: € 800,00

A fronte della stanziamento, si prevede come obiettivo minimo annuo il caricamento di circa 200 atti. Il raggiungimento dell'obiettivo dei progetti verrà verificato possibilmente entro 90 giorni dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nell'anno precedente. L'incentivo sarà riconosciuto a fronte dello svolgimento del potenziamento della digitalizzazione degli atti di stato civile.

ANNI 2019-2020

A) Potenziamento servizi di sicurezza della Polizia locale € 4.500,00

L'obiettivo di miglioramento della Polizia Locale mira ad aumentare i controlli (amministrativi, penali e di sicurezza) sul territorio, attraverso una maggiore presenza degli operatori oltre la fascia oraria ordinaria di servizio (dal lunedì al venerdì dalle 7,30 alle 17,00 e il sabato dalle 9,00 alle 13,00).

Comune di Quinzano d'Oglio *Provincia di Brescia*

Il programma di lavoro è predisposto dal Responsabile della Polizia Locale. Si prevede di riconoscere al personale impegnato nelle attività un premio correlato alla performance organizzativa del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati.

Apporto individuale: n. dipendenti interessati: 2

budget annuo: € 4.500,00.

Si prevedono servizi di pattugliamento e potenziamento della polizia locali in parte notturni (oltre le 23.30), in parte serali (19.30-23.30), in parte diurni e nei giorni festivi.

A fronte dello stanziamento si pone come obiettivo minimo annuo: 10 servizi complessivi in orario serale, 5 servizi complessivi in orario notturno e 10 servizi diurni. Il raggiungimento dell'obiettivo dei progetti verrà verificato possibilmente entro 90 giorni dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nell'anno precedente. L'incentivo sarà riconosciuto a fronte dello svolgimento dei servizi di potenziamento della polizia locale.

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 vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance 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 vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

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:

$$P.I. = (F / \Sigma p) \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi delle schede individuali di tutti i dipendenti

p.i. = punteggio individuale di ciascun dipendente