



CITTA' DI BORDIGHERA
Provincia di Imperia
---0000000

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI BORDIGHERA
in applicazione dei c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018
sottoscritto in data 21.05.2018

Annualità 2018

Ipotesi c.c.d.i. sottoscritta il 05.11.2018

Relazione illustrativa e tecnica inviata al revisore il 06.11.2018 (entro 10 giorni dell'ipotesi c.c.d.i)

Autorizzazione sottoscrizione c.c.d.i. – delibera giunta comunale n. 255 del 23.11.2018

C.c.d.i. sottoscritto il 03.12.2018

Inviato A.r.a.n. il 4.12.2018 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)

Inviato C.n.e.l. il 4.12.2018 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)

Documento aggiornato in data 05.11.2018

PREINTESA

PER LA PARTE PUBBLICA:

- Dott. MAURELLI..... (Segretario – Dirigente settore tecnico) - Presidente
- Dott. SACCHETTI..... (Dirigente settore amministrativo) - Componente
- Dott. SA TONI..... (Dirigente settore finanziario ad interim)
- Dott. SAIA..... (Comandante Polizia Municipale)



PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

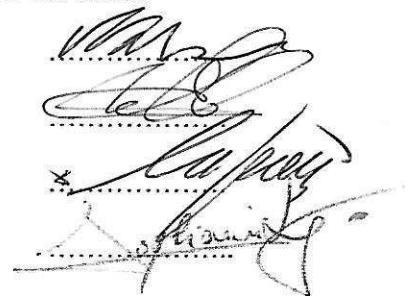
- BLANCARDI Roberto
- GARACCIONE Luca
- LAVAGNA Giorgio
- NATTA Aldo
- PALLANCA Sandro

CON RISERVA



I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.

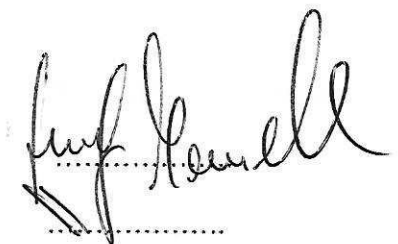
- FP CGIL:
- CISL FP:
- UIL FPL:
- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI:



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER LA PARTE PUBBLICA:

- Dott. (Segretario – Dirigente settore tecnico) - Presidente
- Dott. (Dirigente settore amministrativo) - Componente



- Dott..... (Dirigente settore finanziario ad interim)

- Dott. (Comandante Polizia Municipale)

.....
.....

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

-BLANCARDI Roberto

-GARACCIONE Luca

-LAVAGNA Giorgio

-NATTA Aldo

- PALLANCA Sandro

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

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.

- FP CGIL:

- CISL FP:

- UIL FPL:

- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI:

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

Art.1

Efficacia del contratto

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è efficace per l'annualità 2018.

Le parti tenuto conto che l'ultimo ccdi aveva scadenza 31.12.2017, convengono sulla durata annuale del presente contratto collettivo integrativo dando atto che il prossimo c.c.i. relativo al periodo 2019-2020 potrà realizzare il completo allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del c.c.n.l. 21.05.2018.

Art. 2

Costituzione del fondo delle risorse decentrate

(articolo 67 del c.c.n.l. 21.05.2018)

1. Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 ammonta ad **euro 422.684,42** a cui si aggiungono **euro 10.996,71** riferite alle risorse delle posizioni organizzative non assegnate nell'anno 2018, dando atto che tali risorse potranno incrementare la parte variabile del fondo dell'anno 2018 in quanto il c.c.n.l. 2018-2020 è stato sottoscritto in corso d'anno (21.05.2018) e saranno destinate alla performance collettiva quale istituto premiante e nel rispetto dei limiti complessivi del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 23, comma 2, del l.lgs. 75/2017.
2. Suddetto fondo potrà essere integrato nel corso dell'anno 2018 con le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi

secondo quanto previsto dalla medesime disposizioni di legge (articolo 67, comma 3, lett. c del c.c.n.l. 21.05.2018) purché riferite a disposizioni escluse dai limiti complessivi del fondo delle risorse decentrate.

Art. 3 **Utilizzo del fondo delle risorse decentrate**

L'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa secondo le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del c.c.n.l. 21.05.2018.

Annualmente in sede di suddivisione del fondo delle risorse decentrate le parti garantiscono la copertura finanziaria delle indennità già contrattate in sede decentrata e correlate a situazioni organizzative esistenti.

Risorse stabili già contrattate / erogate:

- progressioni economiche orizzontali: euro 177.820,75
- indennità di comparto: euro 52.447,92

Per l'anno 2018 le somme disponibili del fondo delle risorse decentrate sono destinate ai seguenti utilizzi:

Premi correlati alla performance organizzativa (articolo 68, comma 2, lettera a) ccnl 21.05.2018): euro 47.787,32

La performance organizzativa rileva la capacità della struttura di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse.

La misurazione della performance organizzativa è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di Piano Esecutivo di Gestione e della Performance.

Le parti contrattano i seguenti criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa:

Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati ad ogni servizio mediante il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance approvato annualmente dalla giunta comunale.

La somma complessiva destinata alla performance organizzativa viene ripartita tra i seguenti settori/servizi autonomi in proporzione ai dipendenti in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento (dipendenti tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi):

- settore amministrativo
- settore finanziario
- settore tecnico
- staff del sindaco e segreteria
- polizia locale.

Ad ogni servizio è riconosciuto l'incentivo complessivo correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le economie derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi verranno imputate agli incentivi correlati alla performance individuale.

Il budget assegnato al servizio viene ripartito tra gli aventi diritto in base alla valutazione individuale di cui alle schede allegate (Allegato A)

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione dirigenziale che lo riguarda individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di avere copia del relativo documento di valutazione. Il premio correlato alla performance collettiva verrà erogato in un'unica soluzione entro 60 giorni dall'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno di riferimento e, comunque, è subordinato alla completa suddivisione del fondo delle risorse decentrate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Non è consentito pubblicizzare, rendere note o comunicare a terzi (anche dipendenti dell'Ente) le valutazioni sul lavoratore senza il suo preventivo consenso, salvo quanto previsto in materia di tutela e trattamento dei dati personali da parte di enti pubblici.

Premi correlati alla performance individuale (articolo 68, comma 2, lettera b) ccnl 21.05.2018): euro 9.100,00

Le parti ritengono che il premio correlato alla performance individuale sia da identificare in termini di apporto al conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance, strumento di programmazione dell'attività complessiva dell'ente.

Al fine di omogeneizzare le valutazioni, l'importo complessivo destinato alla performance individuale a cui si aggiungono le minori somme destinate alla performance collettiva in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sono ripartite tra i seguenti settori / servizi autonomi in proporzione ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi:

- settore amministrativo
- settore finanziario
- settore tecnico
- staff del sindaco e segreteria
- polizia locale

L'importo assegnato ad ogni centro di costo è suddiviso tra il 30% del personale che ha conseguito le valutazioni individuali più elevate ai fini della performance collettiva e, comunque, per almeno n. 1 unità di personale (verrà effettuato l'arrotondamento all'unità superiore in caso di unità di personale pari o superiore a 0,5).

In caso di parità di punteggio l'ordine di graduatoria sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio e successivamente sulla base dell'anzianità anagrafica.

La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance collettiva.

Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato in un'unica soluzione entro 60 giorni dall'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno di riferimento e, comunque, è subordinato alla completa suddivisione del fondo delle risorse decentrate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis (articolo 68, comma 2, lettera c) ccnl 21.05.2018): attività disagiate euro 12.000,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano quindi in modo puntuale le prestazioni e non sono cumulabili per la stessa fattispecie.

L'indennità di disagio è correlata alle modalità e alle condizioni spazio – temporali della prestazione lavorativa che non caratterizzano le mansioni tipiche del profilo professionale.

Previa attestazione puntuale del rispetto dei criteri sopra esposti, può essere riconosciuta al personale operaio del servizio idrico integrato, delle attività manutentive, del porto, ai messi notificatori e al personale delle polizia municipale che non svolge in misura prevalente attività d'ufficio nella misura di euro 30,00 mensili, previa segnalazione da parte del responsabile del servizio delle condizioni ambientali e spazio temporali che determinano la situazione di disagio, anche limitatamente a determinati periodi dell'anno.

L'elenco dei dipendenti cui spetta l'indennità di disagio viene formato dal dirigente di settore previa verifica delle mansioni svolte in modo prevalente dal lavoratore e le effettive condizioni di lavoro.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio e l'indennità di turno, nonché con altre specifiche indennità riferibili alle condizioni lavorative, se riferite alla stessa attività.

Tale indennità, erogata solo per il periodo di effettiva esposizione al disagio, sarà corrisposta per undici mesi all'anno e verrà eventualmente ridotta per qualsiasi tipo di assenza dal servizio diversa dalle ferie (malattia, aspettative, etc.) che dovesse verificarsi.

Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis (articolo 68, comma 2, lettera c) ccnl 21.05.2018): attività esposte a rischi euro 0,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

L'indennità per attività esposte a rischi è la maggiorazione retributiva riconosciuta per le prestazioni di lavoro che comportino una continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità personale del dipendente.

Annualmente, e comunque ogni qualvolta mutano i presupposti, ogni dirigente competente (sulla base delle indicazioni del responsabile del servizio) individua le situazioni o le prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro.

Per una corretta individuazione del rischio non è il profilo professionale che deve essere preso a riferimento ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Tale indennità, erogata solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, è corrisposta per undici mesi (escludendo in tal modo dal computo il mese di ferie) e successivamente decurtata per qualsiasi tipo di altra assenza dal servizio.

Al dipendente che sia riconosciuta l'indennità di disagio non spetta per la stessa prestazione l'indennità di rischio.

Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis (articolo 68, comma 2, lettera c) ccnl 21.05.2018): attività implicanti il maneggio valori euro 3.000,00

Per l'anno 2018 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio di specie, così proporzionata:

- fino a € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,00;
- oltre € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,55.

Indennità di turno (articolo 68, comma 2, lettera d) ccnl 21.05.2018): euro 32.000,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

L'indennità di turno è la maggiorazione retributiva per uno specifico servizio di durata uguale o superiore a 10 ore giornaliere prestato con rotazione mensile fra più dipendenti in giorni e/o ore prestabiliti.

L'indennità di turno per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14/09/2000 - ora sostituito dall'articolo 23 del c.c.n.l. 21.05.2018 - "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla suddetta organizzazione di lavoro.

L'Ente, nella sua autonoma potestà organizzativa, può sempre individuare, nell'ambito di uno o più servizi e tenuto conto delle esigenze di organizzazione e funzionamento degli stessi, nuove ed idonee forme di articolazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico previa concertazione con la parte sindacale.

Indennità di reperibilità (articolo 68, comma 2, lettera d) ccnl 21.05.2018): euro 30.000,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

L'indennità di reperibilità è l'indennità riconosciuta al dipendente non in servizio soggetto all'obbligo di rientro in servizio in determinati giorni e/o fasce orarie, entro 30 minuti dall'eventuale chiamata dal datore di lavoro o dalla conoscenza della sopravvenuta necessità di intervento per svolgere una prestazione indifferibile.

Compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del ccnl 14.09.2000 (articolo 68, comma 2, lettera d) ccnl 21.05.2018): euro 1.000,00

E' l'indennità corrisposta per l'attività prestata in giorno festivo ed è erogata secondo la disciplina di cui all'articolo 24, comma 1 del c.c.n.l. 14.09.2000.

Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 70 quinquies, comma 1 (articolo 68, comma 2, lettera e) ccnl 21.05.2018): euro 41.040,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato e formalmente assegnato ai dipendenti interessati in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

Entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento, ciascun dirigente di settore individua formalmente i soggetti beneficiari del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, indicando nell'atto di conferimento specificatamente i compiti assegnati, secondo i seguenti

criteri e non per il mero esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza, così come definite nelle declaratorie dell'Allegato "A" c.c.n.l. 31.03.1999:

- *Personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del ccnl del 31.03.1999, e che svolga le attività connesse alla propria categoria con un elevato grado di autonomia sia propositiva che risolutiva nei confronti del dirigente di settore, dell'eventuale posizione organizzativa del servizio e/o dei terzi e con autonomia decisionale su determinate materie.*

Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

- *Personale di categoria C non facente capo direttamente a personale di categoria superiore o che sia responsabile del servizio, personale responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.*

Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

- *Personale di categoria B responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.*

Tale compenso è determinato dal dirigente competente nel limite del c.c.n.l. vigente.

Annualmente la conferenza dei dirigenti destina a tali compensi una quota non superiore al 7% del fondo decentrato storico dell'anno precedente.

Ciascun dirigente di settore attesterà formalmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo il diritto dei soggetti precedentemente individuati alla liquidazione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che potrà non essere erogato, secondo l'autonoma valutazione del dirigente, nel caso in cui il dipendente non abbia assunto la specifica responsabilità correlata al compenso, anche per eventi contingenti legati alla mera presenza in servizio (ad esempio assenze superiori a mesi 6, aspettative non retribuite...)

Per il personale in regime di part time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale di part time.

Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 70 quinquies, comma 2 (articolo 68, comma 2, lettera e) ccnl 21.05.2018): euro 1.800,00

Per l'anno 2018 si conferma l'indennità secondo già contrattato e formalmente assegnato ai dipendenti interessati in quanto compatibile sostanzialmente con le disposizioni del c.c.n.l. 21.05.2018 e di seguito riportato:

Tali compensi saranno corrisposti – a prescindere dall'appartenenza alla categoria B– C o D – per euro 300,00 annui lordi, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di:

- *Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale*
- *Responsabile dei tributi per responsabilità stabilite dalle leggi*
- *Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario*
- *Archivisti informatici, solo se in possesso di specifiche responsabilità*
- *Personale addetto ai servizi di protezione civile, solo se in possesso di specifiche responsabilità.*

Detta indennità non può essere cumulata per l'esercizio delle stesse funzioni con l'indennità di cui al punto f) dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'articolo 7 del CCNL 09.05.2006.

I dirigenti di settore individueranno formalmente l'elenco dei dipendenti aventi diritto alla predetta indennità.

Per le figure professionali inquadrare in regime di part-time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale del part-time.

Indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56 - quater (articolo 68, comma 2, lettera f) ccnl 21.05.2018):

Si rinvia all'anno 2019 la definizione di tale indennità non essendo prevista per l'anno 2018 tale destinazione nel riparto degli introiti derivanti dalle sanzioni per la violazione del c.d.s. (deliberazione della giunta comunale n. 78 del 17.05.2018).

Gli incentivi inerenti l'indennità di funzione e l'indennità di servizio esterno della polizia locale sono ricondotti agli istituti contrattuali delle specifiche responsabilità e della performance collettiva.

Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter (articolo 68, comma 2, lettera g) ccnl 21.05.2018): euro 18.685,14 così suddivisi

Incentivi per funzioni tecniche (articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii): euro 17.324,44

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al *Regolamento per la costituzione e la ripartizione al personale interno degli incentivi per funzioni tecniche e per l'innovazione* redatto conformemente all'articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per il recupero evasione Ici (Legge 662/1996 e D. Lgs. 446/1997): euro 487,37

Si rimanda per i criteri applicativi e le modalità di erogazione al *Regolamento per il recupero dell'Imposta Comunale sugli Immobili* per quanto vigente.

In particolare:

Qualora il beneficiario dell'incentivo sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Incentivi per l'avvocatura interna:

Si rimanda al Regolamento dell'avvocatura comunale vigente e si specifica che i compensi professionali ivi indicati sono comprensivi degli oneri riflessi e dell'irap (non potendo gravare sul bilancio comunale oneri aggiuntivi così come sancito dalla Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, 07.06.2010, n. 33).

Qualora l'avvocato sia titolare di posizione organizzativa la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

- compensi professionali fino ad euro 5.000,00: nessuna decurtazione dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 5.000,00 e fino ad euro 8.000,00: decurtazione pari al 40% dell'indennità di risultato
- compensi professionali da euro 8.000,00 e sino ad euro 10.000,00: decurtazione pari al 75% dell'indennità di risultato
- compensi professionali superiori ad euro 10.000,00: esclusione dell'indennità di risultato.

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Servizio aggiuntivo "Security and Safety" svolto nell'ambito della Convenzione Polizia Locale con il Comune di Ospedaletti – anno 2017: euro 873,33

Tale servizio è integralmente a carico del Comune di Ospedaletti.

Progressioni economiche con decorrenza 01.01.2018 (articolo 68, comma 2, lettera j) ccnl 21.05.2018): euro 7.000,00

In sede di ripartizione annuale del fondo delle risorse decentrate, le progressioni economiche orizzontali potranno essere finanziate esclusivamente da risorse stabili e nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili.

Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% del personale avente diritto e, comunque, nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla p.e.o. per l'anno di riferimento in sede di contratto collettivo integrativo.

Le risorse disponibili per le p.e.o. possono essere destinate anche a specifiche categorie in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale.

Requisiti per la valutazione dei dipendenti ai fini del riconoscimento della p.e.o.:

- essere in servizio presso il Comune di Bordighera alla data del 01 gennaio dell'anno di riferimento;
- possesso di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica attuale presso il Comune di Bordighera.

Criteri di valutazione:

Il principale criterio su cui fondare la p.e.o. è fissato nella valutazione della performance del triennio che precede l'anno di riferimento.

La graduatoria utile ai fini della p.e.o., suddivisa tra i settori segreteria - amministrativo - finanziario - tecnico - polizia locale è determinata sulla base della media delle valutazioni inerenti la performance/ produttività collettiva/risultato p.o. del triennio precedente.

A parità di valutazione media triennale, l'ordine di graduatoria sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio e successivamente sulla base dell'anzianità anagrafica.

Procedimento:

Al fine di omogeneizzare l'assegnazione delle risorse ai settori dell'ente, nell'ambito delle risorse sopra definite viene determinata la quota percentuale da assegnare ad ogni settore - servizio autonomo (amministrativo - finanziario - tecnico - segreteria/staff del sindaco - polizia locale) in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento e qualora, sussistano avanzi non utilizzati da un settore gli stessi vengono utilizzati prioritariamente negli altri settori fino a concorrenza della somma contrattata.

L'ufficio personale redige l'elenco del personale in possesso dei requisiti di partecipazione e la graduatoria redatta conformemente ai criteri di valutazione sopra riportati, rimettendo al dirigente competente la valutazione in caso di parità di punteggio.

La graduatoria definitiva viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante posta elettronica d'ufficio o al responsabile del servizio. Ogni dipendente potrà presentare motivata richiesta di riesame al dirigente entro 10 giorni lavorativi prima di attivare le procedure contenziose previste dalla legge. Il dirigente ha l'obbligo di riesame entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Per l'anno 2018 le risorse pari ad euro 7.000,00 saranno destinate alla p.e.o. secondo la seguente priorità di categoria:

Settori amministrativo - finanziario - tecnico - staff del sindaco segreteria:

- Categoria B: media migliore della valutazione della produttività collettivo ne triennio 2015-2016-2017 - non beneficiari della p.e.o. nell'anno 2015

- Categoria C – D: media migliore della valutazione della produttività collettiva/risultato p.o. nel triennio 2015-2016-2017 – non beneficiari di peo nell’anno 2016-2017

Comando polizia locale:

- Categoria C: media migliore della valutazione della produttività collettiva nel triennio 2015-2016-2017 – non beneficiari di peo nell’anno 2016.
- Categoria D: media migliore della valutazione della produttività collettiva / risultato p.o. nel triennio 2015-2016-2017 – non beneficiari di peo nell’anno 2017