

COMUNE DI MARCHENO

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

2023-2025 Parte Giuridica

2025 Parte Economica

In data 18 dicembre 2025 con modalità telematiche tra:

La delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Mariateresa Porteri P (X) A ()

Componente Gabriella Quistini P (X) A ()

La delegazione sindacale così composta:

OO.SS. CISL FP Ivo Merlini P (X) A ()

R.S.U. Aziendale Carlo Rizzini P (X) A ()

Richiamata l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 sottoscritta in data 26/11/2025;

Preso atto dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica conferita dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 17/12/2025, dichiarata immediatamente eseguibile e corredata dal parere del revisore dei conti, Dr. Alessandro Martelli, reso con verbale n. 9 del 16/12/2025 ed acquisito al protocollo n. 10321/2025 del 17/12/2025;

Si sottoscrive definitivamente, anche attraverso sottoscrizioni apposte disgiuntamente, il contratto collettivo integrativo (CCI) parte giuridica 2023/2025 – parte economica 2025, senza modifica alcuna rispetto alla preintesa qui acclusa, che assume valenza di contratto decentrato integrativo.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente: Dott.ssa Mariateresa Porteri

Componente: Gabriella Quistini

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale: Carlo Rizzini

OO.SS. CISL – FP: Ivo Merlini



COMUNE DI MARCHENO
Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO**

2023-2025 Parte giuridica

2025 Parte economica

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) – PARTE ECONOMICA 2025 (CCI 2023 – 2025)

In data 26 novembre 2025, alle ore 17:05, presso la sede municipale del Comune di Marcheno ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

| | | |
|--------------------|---|---------------|
| Presidente | Segretario comunale dott.ssa Alessandra Richiedei | P [X] A [] |
| Componente esperto | Responsabile area finanziaria rag. Gabriella Quistini | P [X] A [] |

la delegazione sindacale così composta:

| | | |
|---------------------|---|---------------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | P [] A [X] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | P [] A [X] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP (collegato in videoconferenza) | P [X] A [] |
| R.S.U. Aziendale | Sig. Carlo Rizzini (collegato in videoconferenza) | P [X] A [] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) 2023 – 2025 parte economica 2025.

| Per la delegazione di parte datoriale: | Per la delegazione sindacale: |
|--|--|
| Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei Componente: Rag. Gabriella Quistini | OO.SS. CISL – FP Ivo Merlini R.S.U. Aziendale Carlo Rizzini |

Sommario

| | |
|---|----------|
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| <i>CAPO I Disposizioni Generali</i> | <i>3</i> |
| Art. 1 Quadro normativo e contrattuale..... | 3 |
| Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 3 |
| TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE | 4 |
| <i>CAPO I Nuovo sistema di classificazione</i> | <i>4</i> |
| Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree | 4 |
| TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE..... | 4 |
| <i>CAPO I Risorse e Premialità</i> | <i>4</i> |
| Art. 4 Quantificazione delle risorse..... | 4 |
| Art. 5 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie..... | 5 |
| Art. 6 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione | 7 |
| Art. 7 Indennità condizioni di lavoro..... | 8 |
| Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)..... | 9 |
| <i>CAPO II Altri compensi, incentivi e benefit.....</i> | <i>9</i> |
| Art. 9 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | 9 |
| Art. 10 Disposizioni finali..... | 10 |

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 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16.11.2022.
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) 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";
 - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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, anche sindacale, 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 si riferisce ai criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, relativamente all'anno 2025.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 3

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel contratto collettivo decentrato 2023/2025.
3. Per l'anno 2025, le parti constatano l'assenza di dipendenti in possesso dei requisiti minimi per accedere ai differenziali stipendiali; pertanto, non vengono inserite nella presente ipotesi risorse per eventuali procedure selettive.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 4

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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, con determinazione n. 290 del 26/11/2025² sulla scorta delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta comunale con deliberazione n. 80 del 19/11/2025. Le risorse

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 80.803,96**.

| | | |
|---|-----------|------------------|
| FONDO PARTE STABILE | 64.187,68 | |
| FONDO PARTE VARIABILE | 16.728,60 | |
| TOTALE | | 80.916,28 |
| DECURTAZIONI CONSOLIDATE | 112,32 | |
| TOTALE FONDO AL NETTO DECURTAZIONI | | 80.803,96 |

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del vigente CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale o a seguito di intervenuti nuovi CCNL che prevedano ulteriori risorse stabili per la costituzione del fondo. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)³

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
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

³ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

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, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 19/11/2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 46.900,36** sono ripartite come di seguito specificato tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022:

| Strumenti di premialità | Importo in Euro |
|---|------------------------|
| 1) premi correlati alla performance organizzativa <i>Art. 80 comma 2 lett.a)</i> | 19.980,18 |
| 2) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.b)</i> | 18.480,18 |
| 3) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 <i>Art. 80 comma 2 lett.c)</i> | 440,00 |
| 4) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022 <i>Art. 80 comma 2 lett.e)</i> | 5.000,00 |
| 5) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 | 3.000,00 |

| | |
|--|------------------|
| 6) differenziali stipendiali (ex PEO) anno in corso finanziati con risorse stabili <i>Art. 80 comma 2 lett.j)</i> | 0,00 |
| Totale | 46.900,36 |

5. Le parti concordano che nell'ambito dei premi correlati alla performance organizzativa **€ 1.500,00** vengano assegnati sulla base di obiettivi connessi alla struttura organizzativa di appartenenza come individuati nelle schede allegate sotto la lettera "A" al presente accordo, e che la restante somma destinata ad incentivare la produttività ed i miglioramenti dei servizi venga interamente ripartita attraverso il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato e allegato al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 28/12/2023.

Art. 6

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)⁴

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. 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. Le parti concordano che le economie che si realizzano nell'anno vengono destinate alla performance individuale dell'anno stesso.
3. Le parti concordano che, visto il contenuto numero dei dipendenti, non si procede alla differenziazione del premio individuale.

⁴ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Art. 7
Indennità condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'indennità di rischio (condizioni di lavoro) per l'anno 2025, è attribuita ai dipendenti per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo come di seguito riportato:

| Indennità | n. addetti | Importo giornaliero | Giorni lavorativi annui stimati | Totale |
|----------------------|------------|---------------------|---------------------------------|-----------------|
| Indennità di rischio | 1 | € 2,00 | 220 | € 440,00 |
| Totale | | | | € 440,00 |

Art. 8
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Vengono riconosciute le seguenti indennità per specifiche responsabilità al personale dell'Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa):

- a) € 500,00 ufficiale di Anagrafe
- b) € 500,00 ufficiale di Stato civile
- c) € 1.500,00 Servizi sociali
- d) € 1.500,00 Servizi tecnico manutentivi
- e) € 1.000,00 annui da ripartire fra il personale coinvolto per il servizio di pronta disponibilità in giorni festivi per gli adempimenti di stato civile.

CAPO II
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 9
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)⁵

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;

⁵ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;





- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
 6. Per l'anno 2025 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

| Descrizione | Norma di riferimento | Somma prevista |
|---------------------------------|---|-------------------|
| Incentivi per funzioni tecniche | Art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 2019/2021 e Art. 45 del D. Lgs. 36/2023 | € 3.000,00 |
| TOTALE | | € 3.000,00 |

Art. 10 Disposizioni finali

1. Per quanto non richiamato nel presente contratto si rinvia al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data 28/12/2023, oltre che ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Marcheno, 26 novembre 2025

| Per la delegazione di parte datoriale: | Per la delegazione sindacale: |
|---|---|
| <p>Presidente: Dott.ssa Alessandra Richiedei</p>  <p>Alessandra Richiedei 26.11.2025 19:22:08 GMT+02:00</p> <p>Componente: Rag. Gabriella Quistini</p>  <p>GABRIELLA QUISTINI 26.11.2025 18:33:14 GMT+01:00</p> | <p>R.S.U. Aziendale: Carlo Rizzini</p>  <p>CARLO GIOVANNI RIZZINI 26.11.2025 18:31:46 GMT+01:00</p> <p>OO.SS. CISL – FP: Ivo Merlini</p>  <p>Merlini Ivo 26.11.2025 19:41:44 GMT+02:00</p> |

SCHEDA OBIETTIVO DI PROGETTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ANNO 2025

| 1. ANAGRAFICA PROGETTO | |
|--------------------------------|--|
| TITOLO | MANTENIMENTO EROGAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA |
| SETTORE PROPONENTE | AREA SERVIZI ALLA PERSONA |
| SETTORI/AREE COINVOLTE | SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI |
| RESPONSABILE PROGETTO | SEGRETARIO COMUNALE - GIULIA MACCARI |
| RISORSE ECONOMICHE COMPLESSIVE | € 1.000,00 |
| SCADENZA | 31/12/2025 |

| 2. MEMBRI DEL GRUPPO | | |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| COGNOME E NOME | INIZIO | FINE |
| | CONTRIBUTO INDIVIDUALE | CONTRIBUTO EFFETTIVO |
| BARESÌ SILVIA | € 1.000,00 | |
| TOTALE | 100% | 100% |

| 3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E GESTIONE | |
|--------------------------------------|--|
| DESCRIZIONE | A FRONTE DI UNA SITUAZIONE DI GRAVE CARENZA DI PERSONALE, CON ALTERNANZA DI FIGURE PROFESSIONALI QUALI ASSISTENTE SOCIALE, IL DIPENDENTE COINVOLTO DEVE CERCARE DI GARANTIRE L'APERTURA AL PUBBLICO E LA PROSECUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI BACK OFFICE MANTENENDO I LIVELLI ESSENZIALI DEL SERVIZIO PER I CITTADINI IN LINEA CON QUELLI DEGLI ANNI PRECEDENTI |
| INDICATORI DI RISULTATO | NUMERO PRATICHE DI ISCRIZIONE AI SERVIZI SCOLASTICI E NUMERO PRATICHE SERVIZI SOCIALI, NUMERO ISTANZE PRESENTATE PER ACCESSO A BANDI E CONTRIBUTI E ASSEGNI/BORSE DI STUDIO |

| 4. RENDICONTAZIONE E DEFINIZIONE FINALE DEI RISULTATI | |
|---|--|
| RENDICONTAZIONE RISULTATO CONSEGUITO | |
| VALUTAZIONE VALORE RAGGIUNTO DAI PARAMETRI DI VERIFICA IN % | |

IL RESPONSABILE

SCHEDA OBIETTIVO DI PROGETTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ANNO 2025

| 1. ANAGRAFICA PROGETTO | |
|--------------------------------|--|
| TITOLO | MAPPATURA E RILEVAMENTO UTENZE PER EFFICIENTAMENTO |
| SETTORE PROPONENTE | AREA TECNICA |
| SETTORI/AREE COINVOLTE | SERVIZIO MANUTENZIONI |
| RESPONSABILE PROGETTO | ARCH. STEFANIA MATTINZIOLI |
| RISORSE ECONOMICHE COMPLESSIVE | € 500,00 |
| SCADENZA | 31/12/2025 |

| 2. MEMBRI DEL GRUPPO | | |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| COGNOME E NOME | INIZIO | FINE |
| | CONTRIBUTO INDIVIDUALE | CONTRIBUTO EFFETTIVO |
| CLAUDIO RAMBALDINI | € 500,00 | |
| TOTALE | 100% | 100% |

| 3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E GESTIONE | |
|--------------------------------------|--|
| DESCRIZIONE | AL FINE DI CONSENTIRE ALL'ENTE DI EFFETTUARE UNA CORRETTA VALUTAZIONE DEL PERCORSO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PIU' OPPORTUNO ED EFFICACE, SI E' RESO NECESSARIO INDIVIDUARE GLI EDIFICI PUBBLICI PER I QUALI SIA PIÙ URGENTE INTERVENIRE E PER OGNUNO DI ESSI MAPPARE E RILEVARE LE UTENZE ANCHE IN FUNZIONE DI POSSIBILI PERCORSI DI FINANZA DI PROGETTO |
| INDICATORI DI RISULTATO | NUMERO EDIFICI MAPPATI E PUNTI DI FORNITURA RILEVATI |

| 4. RENDICONTAZIONE E DEFINIZIONE FINALE DEI RISULTATI | |
|---|--|
| RENDICONTAZIONE RISULTATO CONSEGUITO | |
| VALUTAZIONE VALORE RAGGIUNTO DAI PARAMETRI DI VERIFICA IN % | |

IL RESPONSABILE
