Comune di Melicucco

(Provincia di Reggio Calabria)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

Accordo Decentrato – Anno 2010 (parte economica)
(art.40, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001)

Tra il componente della delegazione trattante di parte pubblica nella persona dell'Avv. Cleri Giuseppe giusta delibera di G.C. n. 124 del 30/12//2010 di autorizzazione alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro- Accordo Decentrato - Anno 2010 (parte economica)

e

la parte sindacale con i rappresentanti delle sigle seguenti:

R.S.U.

- Sig. Vincenzo CORDI'(Assente)
- Sig Antonio MACIDONIO...(Assente)
- Sig Luigi SELLARO.....(Assente)
- D.ssa Anna Giancotta.....(Presente)

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2002/2005 nelle sigle seguenti:

- FP CGIL :.....GENTILE GIUSEPPE
- FPS CISL:(Assente)
- UIL F.P.L. :.....(Assente)
- CISAL:(Assente)
- UGL - UTL:(Assente)
- Di.C.C.A.P. -FENAL - CONFSAL:(Assente)

Rappresentanti aziendale :(Assente)

La clausole di accordo sono le seguenti.

Art. 1

(Campo di applicazione)

Il presente accordo si riferisce all'anno 2010 e si applica a tutto il personale dipendente del Comune in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno o parziale e che per quanto attiene al suo status giuridico ed economico trova regolazione nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m., che fa rinvio anche al Libro V del codice civile, nel D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. (artt. 88/111) e nei CCNL del comparto dei dipendenti Regioni-Autonomie Locali, stipulati di volta in volta e vigenti.

Il trattamento economico accessorio al personale dipendente è finalizzato esclusivamente all'incentivazione della qualità, produttività, responsabilità e capacità innovativa della prestazione lavorativa svolta.

Art. 2

(Risorse finanziarie per il CCDIL)

In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;

c) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

d) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.

RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

FONDO RISORSE COMPLESSIVE	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 18.900,28
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 3.695,01
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE (fondo 2010)	€ 22.595,29

Art. 3.

(Individuazione dell'impiego delle risorse accessorie e discontinue)

1. Indennità per specifiche responsabilità

Per l'erogazione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, **lett. i)** del CCNL 01.04.1999, dei compensi per **specifiche responsabilità del personale** delle categorie B, C, e D, che con atti formali degli organi competenti del Comune, rivestono particolari figure per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e specificatamente, non cumulando eventuali doppi incarichi:

(A)

Categoria	Figure individuate	Compenso annuo lordo relativo a 13 mensilità
B, C, e D.	Ufficiali di: Stato civile; Anagrafe; Leva; Elettorale; Statistica. (n. 1)	€ 250,00 pro capite
B, C, e D.	Archivista Informatico (n. 1)	€ 250,00 pro capite
B, C, e D	Messo Notificatore (n. 2)	€ 250,00 pro capite
SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (A)		
ANNO 2010		€ 1.000,00

Per l'erogazione dell'**indennità per specifiche responsabilità** ex art. 17, comma 2, **lett. f)** del CCNL 01.04.1999 e art. 36 CCNL 22/1/2004 , per i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, e D i relativi compensi, sono i seguenti:

(B)

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D affidate con atto formale.	Compensi Anni lordi
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento. (n. 5)	€ 900,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Servizio per responsabilità di procedimenti amministrativi (n. 2,5)	€ 1.100,00
Responsabilità riferite a personale di categoria D, individuate dal Responsabile di Servizio per responsabilità di procedimenti amministrativi (n. 1)	€ 1.400,00
Sostituzione del Responsabile dell'area ex art. 65 del Regolamento Uffici e servizi (in base ai giorni di effettivo impiego) (n. 3)	€ 1.500,00 (su 255 giorni)
SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (B)	
ANNO 2010	€ 9.650,00

Le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente punto sono legate al personale assegnato per lo svolgimento dei servizi.

2. Indennità di rischio

Per quanto attiene all' **indennità di rischio**, di cui all'art. 17, comma 2 **lett. d)** del CCNL 01.04.1999, come rivalutata in € **30,00** mensili lordi con decorrenza 01.01.2010 , ai sensi dell'art. 41 del CCNL 21.01.2004, ai soli fini della effettiva e reale esposizione al "rischio", quindi per i soli giorni o le ore di servizio e si richiamano le lavorazioni di cui all'allegato B) del D.P.R. 347/83, tuttora vigente.

Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale

Prestazioni
a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico. (n. 2 cat B3)
b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico. (n. 2 cat. A)
c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.	
f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.	
g) Prestazioni di lavoro che comportano continua esposizione a macchine fotoriproduttrici. (n. 1 cat. A)	
SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI RISCHIO	
ANNO 2010	€ 1.800,00

3. Indennità di maneggio valori

Per la erogazione **dell'indennità di maneggio valori** di cui all'art. 17, comma 2, **lett. d)** del CCNL 01.04.1999, come definita dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, si provvede alla previa identificazione dei soggetti responsabili: Economato (n. 1), Anagrafe (n. 1).

Viene stabilito di corrispondere un'indennità giornaliera pari ad € 1,00 per l'effettivo periodo di maneggio valori. In caso di assenza del personale preposto l'erogazione è corrisposta al personale che sostituisce il preposto, per l'effettivo periodo di maneggio valori.

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	
ANNO 2010	€ 510,00

4. Indennità di disagio

L'erogazione **dell'indennità di disagio** di cui all'art. 17, comma 2, **lett. e)** del CCNL 01.04.1999 è prevista per compensare il disagio derivante dai servizi concernenti prestazioni che creano problemi di orario ai dipendenti.

Le fattispecie di disagio vengono così individuate:

- a) Attività lavorativa in cui il lavoratore è richiamato in servizio in maniera non programmata (ad esempio nei casi di espletamento servizio per decesso di persone) ovvero in giorno non lavorativo;
- b) Attività lavorativa svolta saltuariamente in fasce orarie differenti tra loro senza che ciò possa determinare la presenza dei presupposti per la turnazione;
- c) Attività lavorativa di almeno due ore conseguente a programmazione breve (inferiore ai cinque giorni).

Il personale interessato è il seguente: Polizia Municipale (n. 3) e Tecnico (n.1). Presupposto per la liquidazione è la relativa autorizzazione in sanatoria da parte del responsabile del servizio cui il personale è assegnato.

Nei casi di svolgimento di attività disagiata al personale interessato è corrisposta un'indennità mensile fissa omnicomprensiva di € 25,00.

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI DISAGIO	
ANNO 2010	€ 800,00

5. Indennità di reperibilità

Per la erogazione del **compenso per la reperibilità**, di cui all'art. 17, comma 2 , **lett. d)** del CCNL 01.04.1999, si fa riferimento alle modalità di cui agli artt. 23 del CCNL 14.09.2000 e 11 del CCNL 05.10.2001. Il servizio di pronta reperibilità è compensato con l'indennità di € 10,33 per un massimo di 48 giorni all'anno. È prevista una unità di impiego per i servizi demografici. Il personale interessato è il seguente: Anagrafe (n. 1).

SOMMA DESTINATA PER INDENNITÀ DI REPERIBILITA'	
ANNO 2010	€ 495,84

6. Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

L'art. 4, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, individua quale oggetto di contrattazione decentrata i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL del 1.4.1999 .

L'art. 15 CCNL del 1/4/1999) comma 1 lett. k) (Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) prevede le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17; lo stesso art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL 01.04.1999 fa riferimento all'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Si da atto che per l'anno 2010 non risulta possibile quantificare alcun importo.

SOMMA DESTINATA PER SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 15, COMMA 1, LETTERA K)	
ANNO 2010	€00,00

**Art. 4
(Criteri di distribuzione)**

Ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa si terrà conto della vigente normativa (D.L. 112/2008 art. 71 comma 1, Legge 151/2001, ecc.)

Art. 5

(Criteri per la progressione economica orizzontale)

Le parti contraenti ritengono che il sistema di valutazione adottato sia tale da assicurare un equilibrio ottimale tra capacità, lavoro e retribuzione ed in esso riconoscono uno strumento strategico al fine di migliorare l'efficienza del sistema organizzativo dell'ente.

Ai fini della progressione economica sono adottate le metodologie permanenti di valutazione di seguito disciplinate.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 1 aprile 1999.

Le parti concordano di destinare a tale istituto per l'anno 2010 una somma pari ad **€ 2.513,50**.

Rappresenta condizione di ammissibilità alla valutazione ai fini P.E.O. l'aver prestato effettivo servizio nell'ente, nel corso dell'anno di riferimento, per almeno 2/3 dei giorni lavorativi. Ai fini del calcolo dei giorni lavorativi si terrà conto delle disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 e delle vigenti normative di settore.

Si stabilisce che alla Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2010 saranno interessate le categorie A, B e C, rispettivamente nella misura massima del 33%, 50% e 50%.

In caso di parità di punteggio ottenuto, costituirà parametro preferenziale la votazione riportata in ordine ai seguenti parametri:

1. impegno e qualità delle prestazioni individuali (punto 2 della S.I.V.);
2. risultati conseguiti (punto 4 della S.I.V.);
3. prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi (punto 3 della S.I.V.);
4. esperienza acquisita (punto 1 della S.I.V.);
5. personale che non ha mai beneficiato della P.E.O.;
6. personale che ha usufruito della P.E.O. in epoca più lontana;

La soglia minima di punteggio da conseguire per beneficiare della P.E.O., onde evitare la circostanza che, unità di personale che abbiano riportato una valutazione complessivamente negativa e, comunque, non sufficiente, possano beneficiare della medesima P.E.O., violando così l'esigenza di garantire il merito nelle valutazioni, è fissata in punti 60/100.

La valutazione è di competenza esclusiva dei Capi Settore di concerto col Segretario Comunale, e del Segretario Comunale di concerto con il Sindaco per le figure Apicali, e si effettua mediante l'elaborazione di apposite Schede Individuali di Valutazione (SIV) (ALLEGATI C, C1 e D, D1 formulate nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 5 CCNL del 31/3/1999).

Le SIV sono conservate a cura dell'ufficio di ciascun Responsabile del Servizio interessato, ai fini del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e nel rispetto della legge 196/2003 s.m.i.

La SIV deve essere elaborata in sede di conferenza dei capi Settore come sopra espresso.

A seguito della formazione della SIV ogni capo settore:

1. comunica l'esito della valutazione individuale a ciascun dipendente interessato mediante consegna di copia della relativa SIV;
2. trasmette copia di ciascuna SIV all'ufficio del personale;
3. si determina e si rende pubblica - mediante affissione - la graduatoria risultante dalla predetta procedura relativamente a tutti i settori e si individuano con precisione i dipendenti utilmente collocati in graduatoria ai fini della progressione

economica, tenendo conto che a parità di punteggio i parametri preferenziali sono sopra riportati;

4. per gli adempimenti conseguenti, si trasmette l'elenco dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria all'ufficio ragioneria.

L'assegnazione della nuova posizione economica ha effetto dal primo giorno del mese gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.

Concluse le procedure l'Amministrazione informa la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali ammesse alla contrattazione decentrata degli esiti delle procedure di valutazione. Gli esiti delle procedure di valutazione costituiscono oggetto di esame congiunto. Dell'esito dell'esame potrà essere redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 6

(Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi)

In conformità alla clausole dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 si assegnano risorse per la produttività individuale, nel rispetto delle norme del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m., nella misura, per l'anno 2010, di € **5.825,96**.

Le parti concordano di disporre le modalità di determinazione del budget per la produttività individuale e di attribuzione della stessa, nel rispetto e applicazione dei criteri di valutazione per la sua erogazione, come di seguito riportati:

- Dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile vanno determinate le quote da destinare ai singoli settori che, successivamente, i responsabili, previa valutazione, dovranno attribuire ai rispettivi dipendenti;
- Il fondo disponibile, sarà attribuito, con deliberazione della Giunta Comunale, ai singoli servizi per il 65% in misura proporzionale al numero dei dipendenti, tenuto conto del relativo peso parametrizzato rispetto alla categoria posseduta, secondo lo schema seguente:

CATEGORIA	PARAMETRO
D3	175
D	160
C	145
B3	130
B	115
A	100

- Per il rimanente 35% rispetto agli obiettivi fissati con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'anno di riferimento, direttamente legati alla pesatura delle posizioni organizzative.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

I compensi ai singoli dipendenti sono attribuiti in base ai seguenti criteri:

1. valutazione dei comportamenti organizzativi
2. valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi

La valutazione, riservata ai Responsabili d'area, avviene attraverso specifiche Schede Individuali di Valutazione (SIV) **(ALLEGATI A e B)** sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato tenendo conto degli elementi riportati nelle seguenti schede.

ALLEGATO A - Per i dipendenti di categoria A e B:

<i>Elementi</i>	<i>Indici</i>
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza Precisione Qualità Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove Si adatta a situazioni nuove Opera con flessibilità Gestisce situazioni di crisi
3. - Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori Grado di apporto operativo per la realizzazione degli interventi Applicazione delle disposizioni ricevute durante lo svolgimento delle attività Collaborazione
4. contributo alla realizzazione degli adempimenti organizzativi e gestionali	Capacità di organizzare il proprio tempo Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute Grado di partecipazione per la realizzazione degli interventi
5. Risultati conseguiti	gravemente insufficiente 0 punti insufficiente 4 punti sufficiente 8 punti adeguato 12 punti buono 16 punti ottimo 20 punti

ALLEGATO B - Per i dipendenti di categoria C e D:

<i>Elementi</i>	<i>Indici</i>
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza Precisione Qualità Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove Si adatta a situazioni nuove Opera con flessibilità Gestisce situazioni d'emergenza
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	Valuta i bisogni degli utenti Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente Comunica Collabora
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	Sa organizzare il proprio tempo Sa sfruttare le risorse Razionalizza le procedure Fa proposte migliorative
5. Risultati conseguiti	Gravemente insufficiente 0 punti insufficiente 4 punti sufficiente 8 punti adeguato 12 punti buono 16 punti ottimo 20 punti

Ad ognuno degli indici, esclusi i risultati, si applica una scala di valutazione così articolata:

- 0 punti = gravemente insufficiente
- 1 punti = insufficiente
- 2 punti = sufficiente
- 3 punti = adeguato
- 4 punti = buono
- 5 punti = ottimo

Ogni elemento della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 (cento) punti per tutti i dipendenti.

Ai fini della suddivisione del budget assegnato a ciascun responsabile di area per la produttività, i dipendenti avranno un compenso per la produttività proporzionale al punteggio ottenuto dalla scheda di valutazione secondo la seguente formula: $X = Y / Z * 100$ quindi $A = B / X \%$

A = indennità per la produttività da corrispondere al singolo dipendente

B = fondo assegnato per la produttività a ciascuna area

X = peso percentuale del singolo dipendente rispetto al fondo per la produttività assegnato all'area

Y = punteggio ottenuto dal singolo dipendente

Z = somma dei punteggi ottenuti da tutti i dipendenti dell'area

ART. 7

(Procedura di controllo ed autorizzazione alla stipula)

In osservanza alle norme dell'art. 40-bis del D.Lgs 165/2001 "Controlli in materia di contrattazione integrativa", è stabilito che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori sia effettuato dal Revisore dei Conti.

Si da atto che l'organo di revisione, con verbale n. 14 del 22.12.2010 si è espresso favorevolmente sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Art. 8

(Norma transitoria e finale)

Dopo la stipula del CCDIL è compito dell'Amministrazione trasmettere all'A.Ra.N. all'indirizzo di posta elettronica certificata **contratto.integrativo@pec.aranagenzia.it**, per il monitoraggio, entro 5 giorni, il CCDIL con la documentazione relativa di accompagnamento, inerente alla spesa e alla sua copertura, indicando il nome dell'amministrazione, il comparto di appartenenza, il periodo di vigenza contrattuale, il nome, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica di un referente.

Melicucco, lì 30/12/2010

PARTE PUBBLICA
F.to Avv. Cleri Giuseppe

RSU
F.to D.ssa Anna Giancotta

OOSS
F.to Giuseppe Gentile

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2010
(da utilizzare per la valutazione della produttività del personale appartenente alle cat. A e B)

DIPENDENTE Nato il _____ Cat. _____

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1- PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE

- a) Diligenza Punti _____ (max punti 5)
- b) Precisione..... Punti _____ (max punti 5)
- c) Qualità..... Punti _____ (max punti 5)
- d) Puntualità..... Punti _____ (max punti 5)

Totale(1).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____

2- ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO D'INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' ED ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI

- a) Valutazione di situazioni nuove..... Punti _____ (max punti 5)
- b) Adattamento a situazioni nuove..... Punti _____ (max punti 5)
- c) Flessibilità..... Punti _____ (max punti 5)
- d) Gestione situazioni d'emergenza..... Punti _____ (max punti 5)

Totale (2).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____

3- COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI

- a) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori Punti _____ (max punti 5)
- b) Grado di apporto operativo per la realizzazione degli interventiPunti _____ (max punti 5)
- c) Applicazione delle disposizioni ricevute durante lo svolgimento delle attività..... Punti _____ (max punti 5)
- d) Collaborazione..... Punti _____ (max punti 5)

Totale (3).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____

4- CONTRIBUTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI

- a) Capacità di organizzare il proprio tempo..... Punti _____ (max punti 5)
- b) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi Punti _____ (max punti 5)
- c) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevutePunti _____ (max punti 5)
- d) Grado di partecipazione per la realizzazione degli interventi Punti _____ (max punti 5)

Totale (4).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____

5. RISULTATI CONSEGUITI

- a) gravemente insufficiente Punti _____ (punti 0)
- b) insufficiente Punti _____ (punti 4)
- c) sufficiente..... Punti _____ (punti 8)
- d) adeguato..... Punti _____ (punti 12)
- e) buono..... Punti _____ (punti 16)
- f) ottimo Punti _____ (punti 20)

totale (1 + 2 + 3 + 4+ 5) punti _____ (max punti 100)

Luogo, data

Qualifica e Firma del valutatore

ALLEGATO B

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2010

(da utilizzare per la valutazione della produttività del personale appartenente alle cat. C e D)

DIPENDENTE	Nato il	Cat.
ATTRIBUZIONE PUNTEGGI		
<u>1- PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE</u>		
a) Diligenza	Punti _____	(max punti 5)
b) Precisione.....	Punti _____	(max punti 5)
c) Qualità.....	Punti _____	(max punti 5)
d) Puntualità.....	Punti _____	(max punti 5)
Totale(1).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____		
<u>2- ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO D'INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' ED ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI</u>		
a) Valutazione di situazioni nuove.....	Punti _____	(max punti 5)
b) Adattamento a situazioni nuove.....	Punti _____	(max punti 5)
c) Flessibilità.....	Punti _____	(max punti 5)
d) Gestione situazioni d'emergenza.....	Punti _____	(max punti 5)
Totale (2).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____		
<u>3- ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI</u>		
a) Valutazione bisogni dell'utenza.....	Punti _____	(max punti 5)
b) Raccordo dei bisogni dell'utente con l'offerta dell'ente	Punti _____	(max punti 5)
c) Comunicazione	Punti _____	(max punti 5)
d) Collaborazione.....	Punti _____	(max punti 5)
Totale (3).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____		
<u>4- PROPOSTA ED ORGANIZZAZIONE DI SOLUZIONI INNOVATIVE E CONTRIBUTO ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI</u>		
a) Capacità di organizzare il proprio tempo.....	Punti _____	(max punti 5)
b) Capacità di sfruttare le risorse	Punti _____	(max punti 5)
c) Capacità di razionalizzare le procedure.....	Punti _____	(max punti 5)
d) Proposte migliorative.....	Punti _____	(max punti 5)
Totale(4).....somma a) +b) +c) +d)..... Punti _____		
<u>5. RISULTATI CONSEGUITI</u>		
a) gravemente insufficiente	Punti _____	(punti 0)
b) insufficiente	Punti _____	(punti 4)
c) sufficiente.....	Punti _____	(punti 8)
d) adeguato	Punti _____	(punti 12)
e) buono	Punti _____	(punti 16)
f) Ottimo.....	Punti _____	(punti 20)
totale (1 + 2 + 3 + 4+ 5) punti _____ (max punti 100)		

Luogo, data

Qualifica e Firma del valutatore

ALLEGATO C

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2010

(da utilizzare per la Progressione Economica Orizzontale - P.E.O. del personale appartenente alle cat. A e B - da B1 a B2)

DIPENDENTE	Nat_ il	Cat.
------------	---------	------

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

<u>1- ESPERIENZA ACQUISITA (max punti 10)</u>		
- Esperienza acquisita a seguito di diversificato esercizio di funzioni ovvero allargamento dei compiti assegnati	Massimo punti 10,00	Punti _____

<u>2. IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (max punti 40)</u>		
- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Massimo punti 8,00	Punti _____
- conoscenza professionale e preparazione tecnica necessaria per il corretto svolgimento delle mansioni legate al proprio ruolo	Massimo punti 8,00	Punti _____
- Impegno nelle prestazioni svolte: affidabilità, rispetto dei tempi e dei processi lavorativi accuratezza nell'espletamento dei compiti assegnati	Massimo punti 8,00	Punti _____
- collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici e capacità di lavorare in gruppo	Massimo punti 8,00	Punti _____
- capacità di autonomia nell'ambito delle disposizioni impartite	Massimo punti 8,00	Punti _____

<u>3. PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (max punti 10)</u>		
---	--	--

- prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi (non costituisce elemento di valutazione la partecipazione a corsi ma l'eventuale apporto professionale conseguente)	Massimo punti 10,00	Punti _____
--	---------------------	-------------

<u>4. RISULTATI CONSEGUITI (max punti 40)</u>		
- minimo	☐	punti 8,00
- mediocre	☐	punti 16,00
- buono	☐	punti 24,00
- elevato	☐	punti 32,00
- massimo	☐	punti 40,00

PUNTEGGIO TOTALE	Massimo punti 100	Punti _____
-------------------------	--------------------------	--------------------

Luogo, data

Qualifica e Firma del valutatore

ALLEGATO C 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2010

(da utilizzare per la Progressione Economica Orizzontale – P.E.O. del personale appartenente alle cat. B da B2 a B3, B4, B5, B6)

DIPENDENTE Nat_ il Cat.

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1. IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (max punti 40)

- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Massimo punti 8,00	Punti _____
- conoscenza professionale e preparazione tecnica necessaria per il corretto svolgimento delle mansioni legate al proprio ruolo	Massimo punti 8,00	Punti _____
- Impegno nelle prestazioni svolte: affidabilità, rispetto dei tempi e dei processi lavorativi accuratezza nell'espletamento dei compiti assegnati	Massimo punti 8,00	Punti _____
- collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici e capacità di lavorare in gruppo	Massimo punti 8,00	Punti _____
- capacità di autonomia nell'ambito delle disposizioni impartite	Massimo punti 8,00	Punti _____

2. PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (max punti 20)

- prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi (non costituisce elemento di valutazione la partecipazione a corsi ma l'eventuale apporto professionale conseguente)	Massimo punti 20,00	Punti _____
--	---------------------	-------------

3. RISULTATI CONSEGUITI (max punti 40)

- minimo	☐	punti 8,00
- mediocre	☐	punti 16,00
- buono	☐	punti 24,00
- elevato	☐	punti 32,00
- massimo	☐	punti 40,00
PUNTEGGIO TOTALE	Massimo punti 100	Punti _____

Luogo, data

Qualifica e Firma del valutatore

ALLEGATO D

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2010

(da utilizzare per la Progressione Economica Orizzontale – P.E.O. del personale appartenente alle cat. C da C1 a C2 e D)

DIPENDENTE	Nato il	Cat.
------------	---------	------

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1- ESPERIENZA ACQUISITA (max punti 10)		
- Esperienza acquisita a seguito di diversificato esercizio di funzioni ovvero allargamento dei compiti assegnati	Massimo punti 10,00	Punti _____
2. IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (max punti 40)		
- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Massimo punti 5,00	Punti _____
- conoscenza professionale e preparazione tecnica necessaria per il corretto svolgimento delle mansioni legate al proprio ruolo	Massimo punti 5,00	Punti _____
- Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Massimo punti 5,00	Punti _____
- collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici	Massimo punti 5,00	Punti _____
- orientamento all'utenza	Massimo punti 5,00	Punti _____
- capacità di autonomia nell'ambito degli indirizzi programmatici ricevuti	Massimo punti 5,00	Punti _____
- impegno nell'espletamento della propria attività	Massimo punti 5,00	Punti _____
- capacità di coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento dell'attività amministrativa	Massimo punti 5,00	Punti _____
3. PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (max punti 10)		
prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi (non costituisce elemento di valutazione la partecipazione a corsi ma l'eventuale apporto professionale conseguente)	Massimo punti 10,00	Punti _____
4. RISULTATI CONSEGUITI (max punti 40)		
- minimo	☐	punti 8,00
- mediocre	☐	punti 16,00
- buono	☐	punti 24,00
- elevato	☐	punti 32,00
- massimo	☐	punti 40,00
PUNTEGGIO TOTALE	Massimo punti 100	Punti _____

Luogo, data

Qualifica e Firma del Valutatore

ALLEGATO D 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2010

(da utilizzare per la Progressione Economica Orizzontale – P.E.O. del personale appartenente alle cat. C da C2 a C3 – C4)

DIPENDENTE	Nato il	Cat.
------------	---------	------

ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

1. IMPEGNO E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (max punti 40)

- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Massimo punti 5,00	Punti _____
- conoscenza professionale e preparazione tecnica necessaria per il corretto svolgimento delle mansioni legate al proprio ruolo	Massimo punti 5,00	Punti _____
- Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Massimo punti 5,00	Punti _____
- collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici	Massimo punti 5,00	Punti _____
- orientamento all'utenza	Massimo punti 5,00	Punti _____
- capacità di autonomia nell'ambito degli indirizzi programmatici ricevuti	Massimo punti 5,00	Punti _____
- impegno nell'espletamento della propria attività	Massimo punti 5,00	Punti _____
- capacità di coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento dell'attività amministrativa	Massimo punti 5,00	Punti _____

2. PRESTAZIONI RESE CON PIÙ ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO COLLEGATI ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE ED AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (max punti 20)

- prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi (non costituisce elemento di valutazione la partecipazione a corsi ma l'eventuale apporto professionale conseguente)	Massimo punti 20,00	Punti _____
--	---------------------	-------------

3. RISULTATI CONSEGUITI (max punti 40)

- minimo	☐	punti 8,00
- mediocre	☐	punti 16,00
- buono	☐	punti 24,00
- elevato	☐	punti 32,00
- massimo	☐	punti 40,00

PUNTEGGIO TOTALE	Massimo punti 100	Punti _____
-------------------------	--------------------------	--------------------

Luogo, data

Qualifica e Firma del Valutatore