



Contratto collettivo decentrato
integrativo
del personale della
Città di Mariano Comense

BIENNIO 2007/2008

ART . 1
AMBITO APPLICATIVO - DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) concerne tutto il personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Mariano Comense con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per il biennio 2007/2008.
2. Le disposizioni del presente contratto restano in vigore anche dopo la data di scadenza indicata al comma precedente, fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo decentrato e comunque fino a quando non divengano incompatibili con norme contrattuali successivamente introdotte.

ART . 2
RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

1. Le risorse destinate all'attuazione della disciplina sulla classificazione del personale dettata dal C.C.N.L. del 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dei servizi sono costituite e quantificate annualmente nel rispetto della normativa contrattuale vigente.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso una razionalizzazione delle strutture o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, il fondo verrà incrementato, con risorse attinte dal bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.

ART . 3
DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' E LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

1. Il totale delle risorse definite ai sensi del precedente art. 2, è destinato alle finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 01/04/1999, secondo le seguenti ripartizioni:
 - a) Indennità di turno, orario notturno, festivo e festivo - notturno

- b) Indennità di cui art. 17 , co. 2 , lett. f. del C.C.N.L. 01.04.99
- c) Indennità maneggio valori
- d) Indennità di rischio
- e) Indennità di responsabilità
- f) Indennità di disagio
- g) Indennità educatrici asilo nido
- h) Indennità di comparto
- i) Progressioni orizzontali
- j) Produttività e miglioramento dei servizi

2. Per ciascuna annualità, le parti procederanno alla verifica delle risorse decentrate disponibili, da impiegare secondo i criteri definiti con il presente Accordo.
3. L'importo del fondo di cui alla lett. j) del precedente comma 1, destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dell'efficienza dei servizi, non può essere inferiore alla soglia limite del 25% del totale delle risorse decentrate escluse quelle di cui alla lettera a), d), f), g), h) ed i) per la parte già in godimento.

ART . 4
PAGAMENTO INDENNITA' DI TURNO,
ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO
(art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1.04.1999)

1. Le risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno festivo sono erogate in corso d'anno sulla base della automatica applicazione derivante dalla normativa contrattuale che disciplina le fattispecie. Per l'anno 2007 si prevede ammontino a complessivi Euro 21.000,00, somma già impegnata e suscettibile di eventuali integrazioni per effetto dell'effettivo andamento dei servizi.

ART . 5
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'
- COORDINAMENTO-
(art. 17, co.2, lett.f. del C.C.N.L. 01.04.1999)

1. L'esercizio delle funzioni di Responsabile di Servizio non titolare di posizione organizzativa comportanti l'assunzione di responsabilità di procedimento e di direzione di personale, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato proporzionalmente ai seguenti fattori:

- a) Grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti;
 - b) Complessità e responsabilità organizzativa;
 - c) Maneggio valori;
 - d) Grado di autonomia e specializzazione professionale.
2. L'importo dell'indennità in questione varia da un valore annuo lordo minimo di euro 1000 ad un massimo di euro 2000.
 3. L'ammontare dell'indennità spettante a ciascun avente titolo è concretamente determinato applicando la seguente formula:

$$\frac{X \cdot y \cdot 4}{4} + 1000$$

(X= sommatoria dei coefficienti nella scala di valore da 0 a 10 attribuiti a ciascuno dei 4 fattori indicati al precedente comma 1);

(y= valore monetario pari ad euro 25 di ciascun punto del coefficiente X, risultante dalla seguente operazione: $1000:4=250:10=25$);

(4= numero dei fattori di ponderazione rilevanti per determinare la misura dell'indennità);

(1000= l'importo minimo dell'indennità).

Il valore del coefficiente relativo a ciascun fattore di ponderazione è fissato dal Direttore Generale, sentito il Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa competente.

4. Le parti si riservano la facoltà di valutare ulteriori situazioni professionali che a seguito di mutamenti organizzativi e/o gestionali potrebbero essere destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo.

ART . 6
INDENNITA' MANEGGIO VALORI
 (art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000)

1. Al personale a cui siano state attribuite con atto formale le funzioni di economo viene erogata una indennità pari ad Euro 1,55 lordi giornalieri, tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente in servizio.
2. L'indennità di cui al presente articolo è altresì destinata al personale che secondo la regolamentazione che si andrà a definire sarà in possesso dei necessari requisiti.

3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di cui al presente articolo viene erogata in maniera intera indipendentemente dalla ridotta durata della prestazione lavorativa.

ART . 7
INDENNITA' DI RISCHIO
(art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano una costante e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, sono compensate con un'indennità specifica per il periodo di effettiva esposizione al rischio, il cui importo mensile lordo è pari ad euro 30,00.
2. Destinatario dell'indennità disciplinata dal presente articolo è tutto il personale inquadrato nella figura professionale di operatore tecnico ed esecutore tecnico; la suddetta indennità viene erogata per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.

ART . 8
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'
(ex art.17, co.2, lett. i. del C.C.N.L. 01.04.1999)

1. Al sottoelencato personale delle categorie B e C, nonché al personale inquadrato in categoria D viene attribuito un compenso accessorio pari a euro 300 annui lordi, per lo svolgimento delle seguenti mansioni, affidate con atto formale:
 - a) Ufficiale di stato civile anagrafe ed elettorale;
 - b) Responsabile del Servizio Entrate ISEE;
 - c) Addetti all'Ufficio relazioni con il pubblico
2. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di cui al presente articolo viene erogata in maniera intera indipendentemente dalla ridotta durata della prestazione lavorativa;
3. Tale indennità non potrà essere corrisposta nel caso in cui un dipendente usufruisca dell'indennità di cui all'art. 5 per lo svolgimento delle medesime mansioni.

ART . 9
INDENNITA' DI DISAGIO

1. Al personale sottoindicato viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari ad euro 30,00 diretta a compensare lo svolgimento di attività in condizioni ambientali e temporali particolarmente disagiate:
 - a) Operatore socio assistenziale.
 - b) Assistenti Sociali.
2. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di cui al presente articolo viene erogata in maniera intera indipendentemente dalla ridotta durata della prestazione lavorativa. La suddetta indennità viene erogata per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.

ART . 10
INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO
(art. 37, c. 1 lett. c e d C.C.N.L. 6.7.1995)

1. Al personale preposto alle mansioni educative presso l'Asilo Nido viene corrisposta l'indennità di tempo potenziato e l'indennità aggiuntiva in ragione annua, nella misura stabilita dalla vigente normativa contrattuale.

ART . 11
INDENNITA' DI COMPARTO
(art. 33 del C.C.N.L. 22.01.2004)

Al personale dipendente viene corrisposta per dodici mensilità l'indennità di comparto, come disciplinata dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

1. Tale emolumento, avente i caratteri della generalità, della stabilità e della ricorrenza, viene corrisposto in misura diversificata, a seconda della categoria di inquadramento, in base alla disciplina del C.C.N.L. del 22.01.2004.
2. Il finanziamento della spesa per la corresponsione di detta indennità viene assicurato impegnando le risorse finanziarie decentrate aventi i caratteri della certezza, stabilità e continuità.

ART . 12

FONDO INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART 5 CCNL 31.03.1999.

(art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1.04.1999)

1. Le progressioni orizzontali sono gestite in base alla regolamentazione ed ai criteri di seguito specificati:

- All'interno di ciascuna categoria vengono individuati un numero di posti pari al massimo al 10% degli appartenenti alle varie categorie giuridiche con arrotondamento all'unità superiore;

- Sono considerate uniche la categoria B e D;

- Partecipano alla selezione i dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni nella posizione economica di appartenenza al 1 gennaio dell'anno di riferimento;

- Presenza in servizio nell'anno di riferimento per almeno 6 mesi;

- La progressione orizzontale viene attribuita sulla base della valutazione della prestazione individuale effettuata dal Responsabile di servizio competente sulla base delle schede in allegato distinte per categoria;

- La valutazione per le categorie A-B-C è effettuata dal Responsabile del servizio titolare di posizione organizzativa, per la categoria D dal Direttore Generale, sentito il Responsabile di Servizio competente;

- Definito il punteggio si introducono gli eventuali correttivi in negativo, in presenza dei seguenti elementi:

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI DEFINITIVI

con esclusione del rimprovero verbale

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - 1.50

multa con importo non superiore a quattro ore - 1

rimprovero scritto - 0.50

- In caso di parità prevale il dipendente che ha più anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza .

ART . 13
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
- CRITERI PER L'EROGAZIONE -

1. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di pianificazione della gestione.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa, secondo i criteri definiti nel sistema di valutazione.
3. Il Direttore Generale avvalendosi del Nucleo di valutazione è chiamato ad esaminare eventuali reclami proposti dai lavoratori avverso la propria valutazione. Sul reclamo, che deve essere depositato a pena di decadenza entro 10 giorni dalla ricezione della scheda, il Direttore Generale, dopo aver acquisito le controdeduzioni del Responsabile della valutazione ed aver eventualmente sentito il ricorrente, decide motivatamente, accogliendolo o respingendolo. In caso di accoglimento, può riformare in tutto o in parte la valutazione, modificando i relativi punteggi.
4. La regolarità e la correttezza del processo valutativo, sotto il profilo del rispetto delle norme e delle procedure del sistema permanente di valutazione, sono certificate dal Nucleo.
5. La procedura conciliativa di cui al precedente comma 3, non è vincolante ma meramente facoltativa e non ha alcuna valenza restrittiva sulla tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi dei lavoratori.
6. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da erogazioni conseguenti a progetti finalizzati o da valutazioni di merito, sulla base di automatismi comunque denominati.
7. L'erogazione della quota individuale di produttività, erogata in via residuale rispetto alle altre finalità, segue il seguente procedimento:

L'erogazione avviene sulla base della valutazione effettuata da ogni Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa mediante compilazione della scheda di valutazione secondo il modello allegato distinto per categoria ; sulla scorta dei risultati emergenti dalla suddetta scheda viene liquidato il relativo compenso. Condizione per l'erogazione della quota di produttività è l'ottenimento di una valutazione pari almeno al 60% del punteggio disponibile.

8. Per i dipendenti in part-time la quota di produttività è erogata in proporzione alla propria prestazione lavorativa.
9. In caso di mancata prestazione lavorativa, con conseguente sospensione della retribuzione (es. aspettativa senza assegni) ovvero in caso di assunzione o cessazione dal servizio avvenute nel corso dell'anno, si procede ad una decurtazione della quota di produttività rapportata in dodicesimi, in base ai periodi effettivamente lavorati tenuto conto di frazioni di almeno 15 giorni. La quota di produttività viene assegnata esclusivamente ai dipendenti che hanno prestato almeno un mese di servizio effettivo nel corso dell'anno di riferimento.
- Per quanto riguarda il personale assente dal servizio a seguito di maternità, la valutazione verrà effettuata tenendo in considerazione esclusivamente il periodo di maternità obbligatoria e la stessa, per tale periodo, è proporzionata alla media delle valutazioni dei due anni precedenti.
10. Per il dipendente in servizio a tempo determinato, una volta compilata la scheda di valutazione, viene erogata una quota pari al 70% della somma totale spettante. Le parti si impegnano a riesaminare e rivedere la presente disciplina.
11. Ai dipendenti che percepiscano incentivi previsti dalla Legge n. 109/94, o incentivi ICI, o che siano coinvolti in progetti che rientrano nella fattispecie disciplinata dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1.04.1999, si applica una riduzione della quota base massima presunta di produttività potenzialmente spettante secondo le seguenti percentuali:
- dalla quota base spettante fino ad Euro 1.000,00 di compenso percepito durante l'anno a seguito della partecipazione ai citati progetti 10%
 - da Euro 1.000,00 ad Euro 2.000,00 di compenso percepito durante l'anno a seguito della partecipazione ai citati progetti 20%
 - da Euro 2.000,00 in poi di compenso percepito durante l'anno a seguito della partecipazione ai citati progetti 30%.
- Non viene applicata alcuna decurtazione se la somma annuale percepita a seguito della partecipazione ai progetti sopra specificati non supera la quota base massima presunta di produttività da distribuire.
- Le somme accantonate vanno a confluire in un fondo a valere per l'anno successivo a quello cui si riferisce il procedimento di erogazione.

ART . 14
BUONI PASTO

1. L'Amministrazione eroga in sostituzione del servizio mensa i buoni pasto del valore , ad oggi, di € 7,00 a favore dei dipendenti, secondo la regolamentazione vigente.

ART . 15
INCENTIVO PER I MESSI NOTIFICATORI

1. Una quota parte pari al 30% del rimborso spese corrisposto per ciascuna notifica di atti per conto dell'Amministrazione Finanziaria, è introitata nel fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, con vincolo di destinazione all'incentivazione della produttività dei messi notificatori.

ART . 16
COPERTURA ASSICURATIVA

L'Amministrazione Comunale provvede alla copertura assicurativa della responsabilità civile oltre che del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti per l'esercizio delle rispettive funzioni, con esclusione della responsabilità per dolo e colpa grave, anche dei dipendenti inquadrati in categoria D, siano essi o meno Responsabili di Servizio e/o titolari di posizione organizzativa, dei dipendenti di categoria C con profilo professionale tecnico, nonché degli ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale. L'Amministrazione si impegna a comunicare alle parti sindacali eventuali modifiche e/o integrazioni relativamente al personale assicurato che potrebbero emergere in sede di definizione dei contratti assicurativi.

1. La tutela di cui ai commi precedenti è estesa al patrocinio e all'assistenza legale.
2. L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dell'ufficio, del proprio mezzo di trasporto limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione devono coprire anche i rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

ART . 17
ATTIVITA' DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E
RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Al fine di assicurare il costante aggiornamento, la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, anche attraverso percorsi di riqualificazione, l'Amministrazione destina ogni anno a tale finalità, una somma non inferiore al 1% della spesa complessiva per il personale, risultante dal bilancio dell'ultimo esercizio finanziario e predispone, a cura del Direttore Generale e del Responsabile del Servizio Sviluppo Gestione Formazione & Sicurezza Risorse Umane, apposito Piano di Formazione (PIF).
2. Il Piano di Formazione deve tendere ad assicurare prioritariamente il recepimento dell'evoluzione normativa, l'arricchimento e la specializzazione delle competenze professionali, l'apprendimento del know-how informatico e di metodologie di lavoro innovative, la costruzione di modelli professionali con attitudini multidisciplinari.
3. Nelle ipotesi di processi di riorganizzazione e di mobilità interne, che comportino, l'assegnazione di lavoratori a nuovi profili professionali, di contenuto equivalente, dovranno essere predisposte le opportune misure di sostegno per garantire al dipendente l'acquisizione di una professionalità adeguata alle nuove mansioni da espletare.
4. Per il personale addetto al servizio di polizia locale, oltre alla formazione teorica devono essere periodicamente attuati corsi di addestramento tecnico-operativo.

ART . 18
AMBIENTE DI LAVORO

1. Al fine di assicurare le condizioni per un graduale e costante processo di miglioramento degli standard di qualità e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, le parti si impegnano a verificare annualmente e congiuntamente le esigenze e le priorità d'intervento, per rafforzare le misure di prevenzione e di riduzione progressiva dei fattori di rischio. Successivamente a tale attività ricognitiva, devono essere formulate al competente organo comunale le proposte di intervento, corredate da una stima dei costi. Nel quadro di detti interventi, devono essere previste anche le opportune iniziative per agevolare le prestazioni lavorative dei dipendenti disabili.

2. Gli interessi dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul luogo di lavoro, sono tutelati da un loro rappresentante, che interviene con funzioni propositive e collaborative alle attività indicate al comma precedente e provvede a curare gli adempimenti che la normativa di settore (D.Lgs. n. 626/1994) affida alla sua responsabilità.
3. Nell'ambito delle azioni di garanzia della qualità dell'ambiente di lavoro, le parti condannano e si impegnano a contrastare e reprimere eventuali condotte vessatorie, tendenti alla persecuzione, all'isolamento e all'emarginazione di dipendenti dal contesto lavorativo, nonché qualunque attività lesiva dell'onore e della dignità morale e professionale dei lavoratori.
4. L'Amministrazione si impegna ad attuare politiche tendenti ad affermare un modello sociale e culturale delle relazioni lavorative, che esprima i valori della lealtà, del rispetto della dignità della persona, della solidarietà, delle pari opportunità e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

ART . 19

CRITERI PER IL PASSAGGIO DI DIPENDENTI AD ALTRI DATORI DI LAVORO, PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI ATTIVITA' O DI TRASFERIMENTO DI FUNZIONI CONSEGUENTI A DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private.
2. Prima del concreto avvio di qualsiasi iniziativa di esternalizzazione, dismissione o trasferimento di attività, l'Amministrazione aprirà un tavolo di concertazione per dar luogo ad un confronto costruttivo sulle ricadute occupazionali e sulle problematiche riguardanti l'organizzazione e la gestione dei servizi interessati, nonché per valutare comparativamente costi e benefici delle operazioni prospettate.
3. Le parti convengono che qualora non sia possibile riposizionare all'interno della struttura con diverse mansioni, il personale addetto ai servizi interessati dai programmi di dismissione o trasferimento, questo avrà diritto alla corresponsione di una indennità pari a tre mensilità, calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso. Nei confronti del personale interessato all'esodo, dovrà inoltre essere applicato il disposto dell'art. 2112 del codice civile.

4. Nel caso di disimpegno dell'Amministrazione dalla gestione diretta di servizi o attività non istituzionali, da affidare a terzi mediante appalti o convenzioni, dovranno comunque essere previste, nel caso di trasferimento di personale al soggetto subentrante nella gestione, clausole di garanzia che salvaguardino tutti i diritti acquisiti e le condizioni giuridiche ed economiche riconosciute dal contratto collettivo di riferimento.
5. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa (art. 47 L. n. 428/90, art. 31 D.Lgs. 165/2001).

ART . 20

RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti contraenti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, attivando le procedure di raffreddamento di eventuali conflitti e risolvendo ipotetici contrasti interpretativi, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.
2. L'Amministrazione si impegna a fornire, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale, tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali degli atti di valenza generale concernenti i rapporti di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
3. Qualora le Organizzazioni Sindacali, ricevuta la comunicazione di cui al comma precedente, intendano promuovere la concertazione sulla materia oggetto di informativa, devono inoltrare apposita richiesta all'Ente non oltre il termine di 10 giorni, oppure 5 giorni se manifestata l'urgenza, dalla ricezione della suddetta comunicazione. La concertazione, sempre che riguardi materie ammissibili in base alla vigente normativa, ha inizio entro il quarto giorno dalla richiesta e si conclude nel termine massimo di trenta giorni. L'esito della stessa viene documentato in uno specifico verbale, da cui devono risultare le rispettive posizioni delle parti.

Allegato 1

**Schede valutazione individuale
per progressione orizzontale,
distinte per categoria.**

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIPENDENTE

posizione economica al .../.../.....: cat. D

| CATEGORIA D | | | | | |
|---------------------|---|------|-------------------|----------------------|--|
| FATTORI VALUTAZIONE | | PESO | PUNTEGGIO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | |
| | Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di adeguare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Capacità di assumersi responsabilità nel raggiungimento dei risultati. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Conoscenze professionali e preparazione tecnica (competenza complessiva) | 25% | max punti 22,5 | | |
| | TOTALE | | | | |

IL DIRETTORE GENERALE

Per presa visione
IL DIPENDENTE

SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIPENDENTE

posizione economica al .../.../.....: cat. C

| CATEGORIA C | | | | | |
|---------------------|--|------|-------------------|----------------------|--|
| FATTORI VALUTAZIONE | | PESO | PUNTEGGIO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | |
| | Orientamento all'utenza sia interna che esterna, capacità di operare in ambiente diversi e con interlocutori diversi. Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative dell'organizzazione del lavoro, anche in piccole entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in termine di tempo, efficienza e qualità. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di adeguare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo. Affidabilità, rispetto dei processi lavorativi, rispetto dei tempi. Capacità di svolgere la mansione con necessaria perizia, precisione ed accuratezza. | 25% | max punti 22,5 | | |
| | TOTALE | | | | |

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Per presa visione
IL DIPENDENTE

SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIPENDENTE:

posizione economica al .../.../.....: cat. B

| CATEGORIA B | | | | | |
|---------------------|---|------|-----------------|----------------------|--|
| FATTORI VALUTAZIONE | | PESO | PUNTEGGIO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | |
| | Affidabilità , rispetto dei processi lavorativi, rispetto dei tempi. Capacità di svolgere la mansione con la necessaria perizia, precisione ed accuratezza. | 40% | max punti 36 | | |
| | Orientamento all'utenza sia interna che esterna, capacità di operare in ambienti diversi e con interlocutori diversi. Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici. | 30% | max punti 27 | | |
| | Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e di adeguare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto. | 30% | max punti 27 | | |
| | TOTALE | | | | |

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Per presa visione
IL DIPENDENTE

SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIPENDENTE

posizione economica al .../.../.....: cat. A

| CATEGORIA A | | | | | |
|---------------------|--|------|-----------------|----------------------|--|
| FATTORI VALUTAZIONE | | PESO | PUNTEGGIO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | |
| | Affidabilità, rispetto dei processi lavorativi, rispetto dei tempi. | 40% | max punti 36 | | |
| | Capacità di svolgere la mansione con la necessaria perizia, precisione ed accuratezza. | 40% | max punti 36 | | |
| | Collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici. | 20% | max punti 18 | | |
| | TOTALE | | | | |

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Per presa visione
IL DIPENDENTE

SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Allegato 2

**Schede di valutazione individuale,
distinte per categoria, per erogazione
“Fondo produttività e
miglioramento servizi”.**



DIPENDENTE

| AREE DI VALUTAZIONE | PESO | FATTORI SPECIFICI | PESO | VALUTAZIONE | TOTALE |
|--|------|--|------|-------------|--------|
| Rendimento quantitativo e qualitativo | 35% | °Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità. | 10% | | |
| | | °Attenzione dimostrata alla qualità dei risultati ottenuti. | 15% | | |
| | | °Spirito d'iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità). | 10% | | |
| Competenza professionale e capacità tecnica | 25% | °Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, elaborazione/progettazione dei dati e/o piani di elevata specializzazione. | 15% | | |
| | | °Capacità professionali e tecniche (conoscenze pratiche delle procedure, grado di specializzazione raggiunto, ecc..). | 10% | | |
| Integrazione personale nell'organizzazione | 25% | °Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio. | 10% | | |
| | | °Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna. Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e favorire la circolazione di informazioni. | 15% | | |
| Capacità organizzative e gestionali | 15% | °Capacità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro proprio e di unità semplici. Programmazione delle attività. | 10% | | |
| | | °Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza, consapevolezza. | 5% | | |

Il Responsabile
Il dipendente

PUNTEGGIO
FINALE



DIPENDENTE

| AREE DI VALUTAZIONE | PESO | FATTORI SPECIFICI | PESO | VALUTAZIONE | TOTALE |
|--|------|---|------|-------------|--------|
| Rendimento quantitativo e qualitativo | 25% | «Grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione alle esigenze di flessibilità. | 5% | | |
| | | «Spirito di iniziativa e contributo innovativo (capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti di responsabilità). | 10% | | |
| | | «Attenzione dimostrata alla qualità sui risultati ottenuti. | 10% | | |
| Competenza professionale e capacità tecnica | 30% | «Preparazione professionale dimostrata; studio, ricerca, conoscenze professionali dimostrate. | 10% | | |
| | | «Capacità professionali e tecniche (abilità nell'applicare le conoscenze di riferimento, attitudini didattiche, ecc...). | 20% | | |
| Integrazione personale nell'organizzazione | 40% | «Collaborazione e integrazione organizzativa e nei processi di servizio; collaborazione con i servizi esterni. | 10% | | |
| | | «Capacità di rapportarsi con l'utenza finale, interna ed esterna (utenti finali, famiglie, ecc..). | 20% | | |
| | | «Attitudine nel relazionarsi con i colleghi e nel favorire la circolazione di informazioni. | 10% | | |
| Capacità organizzative e gestionali | 5% | «Abilità dimostrata nell'organizzare e/o coordinare il lavoro proprio e di unità semplici. Programmazione delle attività. | 5% | | |

Il Responsabile

Il dipendente

**PUNTEGGIO
FINALE**



DIPENDENTE

| AREE DI VALUTAZIONE | PESO | FATTORI SPECIFICI | PESO | VALUTAZIONE | TOTALE |
|--|------|--|------|-------------|--------|
| Rendimento quantitativo e qualitativo | 35% | «Grado di adattamento alle novità inerenti il lavoro. Partecipazione alle esigenze di flessibilità. | 10% | | |
| | | «Qualità, quantità e rapidità dei risultati ottenuti (precisione e accuratezza). | 15% | | |
| | | «Spirito di iniziativa dimostrato e/o eventuali contributi innovativi. | 10% | | |
| Competenza professionale e capacità tecnica | 25% | «Conoscenze professionali dimostrate. Capacità di diversificare e sviluppare le competenze. | 10% | | |
| | | «Capacità professionali e tecniche. Capacità di analisi e sintesi dimostrate. | 15% | | |
| Integrazione personale nell'organizzazione | 30% | «Grado di inserimento nel lavoro di gruppo, spirito di collaborazione e integrazione nei processi di servizio. | 10% | | |
| | | «Osservanza delle norme, delle istruzioni impartite, regole di comportamento generale. | 10% | | |
| | | «Capacità di rapportarsi con l'utenza finale interna ed esterna. Capacità di relazionarsi con i colleghi e favorire la circolazione di informazioni. | 10% | | |
| Capacità organizzative e gestionali | 10% | «Organizzazione del proprio lavoro e/o abilità nel coordinamento nell'ambito delle materie di competenza. Programmazione delle attività. | 10% | | |

Il Responsabile
Il dipendente

**PUNTEGGIO
FINALE**



DIPENDENTE

| AREE DI VALUTAZIONE | PESO | FATTORI SPECIFICI | PESO | VALUTAZIONE | TOTALE |
|--|------|---|------|-------------|--------|
| Rendimento quantitativo e qualitativo | 35% | «Qualità della prestazione. Grado di incidenza e gravità degli errori. | 15% | | |
| | | «Rendimento quantitativo e rispetto di scadenze e impegni; rapidità nell'esecuzione del lavoro. | 20% | | |
| Competenza professionale e capacità tecnica | 20% | «Grado di adattamento alle nuove situazioni lavorative. | 10% | | |
| | | «Preparazione professionale e tecnica dimostrate (conoscenza di materiali ed attrezzi e del loro corretto utilizzo, ecc...). | 10% | | |
| Integrazione personale nell'organizzazione | 35% | «Grado di inserimento nel lavoro di gruppo, spirito di collaborazione. | 10% | | |
| | | «Conformità alle regole e cura del materiale e delle attrezzature. Rispetto delle norme di sicurezza e delle regole di comportamento. | 10% | | |
| | | «Correttezza e qualità dei rapporti: atteggiamento nei confronti dell'utenza e rapporti interpersonali con colleghi e dipendenti. | 15% | | |
| Capacità organizzative e gestionali | 10% | «Capacità manifestata nell'organizzare il proprio lavoro | 10% | | |

Il Responsabile

Il
dipendente

**PUNTEGGIO
FINALE**

Metodologia di valutazione dipendenti

| Valutazioni | Legenda | Valore in % | Valore da moltiplicare al peso (colonna destra) |
|------------------------------|---------|-------------|---|
| Non adeguato al ruolo | NA | 30% | 0,3 |
| Appena adeguato al ruolo | AA | 60% | 0,6 |
| Adeguato al ruolo | A | 80% | 0,8 |
| Pienamente adeguato al ruolo | PA | 100% | 1 |

Nella colonna valutazione vanno inseriti i codici di legenda.

La colonna TOTALE si ottiene moltiplicando il peso per la valutazione.

