

COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Provincia di Bologna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2006.

TITOLO I

Disposizioni generali

ART. 1 PRINCIPI GENERALI

IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI

Premessa generale del presente contratto aziendale è l'impegno ad un potenziamento del confronto con l'Associazione Terre d'acqua al fine di:

- migliorare l'attuale accordo sulle relazioni sindacali in Associazione; è, questo, un passaggio di importanza fondamentale che, pur lasciando alla contrattazione di ente la definizione degli elementi più strettamente collegati alla singola realtà, consente di avere accordi omogenei nel territorio, ad esempio: sulle metodologie di valutazione e sviluppo professionale, con evidenti vantaggi, date le disposizioni contrattuali, sia in termini di funzionalità che di tempo e risorse;
- individuare linee guida che dettino le direttrici principali per la gestione delle singole trattative.

IL RUOLO DEL LAVORO

Le parti assumono come obiettivo condiviso:

- ✓ favorire politiche per la crescita delle risorse interne;
- ✓ valorizzare l'assunzione e la responsabilità gestionale a livello intermedio e apicale;
- ✓ operare per ridurre i differenziali economici e di diritti esistenti fra i lavoratori degli enti e gli operatori della cooperazione sociale o somministrazione lavoro che gestiscono parte dei servizi per conto degli enti;

LE RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali del Comune di Sant'Agata Bolognese sono improntate ai principi di responsabilità, lealtà, correttezza, buona fede e trasparenza, nel quadro dell'impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini, quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti. Il sistema delle relazioni sindacali è altresì orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

Le relazioni sindacali costituiscono il presupposto per una maggiore efficacia del sistema contrattuale, finalizzato al raggiungimento di elevati standards di servizi pubblici erogati, anche in occasione di processi di esternalizzazione, appalto e convenzioni.

L'INCENTIVAZIONE

Prevedere percorsi di valorizzazione delle professionalità condivisi, collegamento del salario di produttività al raggiungimento dei risultati, riconoscimento dei livelli di responsabilità e valorizzazione dei quadri intermedi.

DOTAZIONE ORGANICA E ANALISI ORGANIZZATIVA 2007

Si condivide un'analisi della dotazione organica e l'individuazione di esperti con il compito di analizzare l'attuale struttura organizzativa dell'ente al fine di valutare i procedimenti amministrativi ed i carichi di lavoro, l'organizzazione delle aree e dei servizi. Analisi della dotazione organica, riorganizzazione delle attività e proposte di modifica con istituzione di nuovi eventuali posti e progressioni verticali nell'ottica di razionalizzazione della spesa.

EROGAZIONE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Collegare strettamente l'erogazione del salario di produttività al raggiungimento degli obiettivi indicati nel POG e nei documenti di indirizzo, che debbono essere rigorosamente individuati ed assegnati dai Responsabili di Area ad inizio anno ed essere di facile percezione da parte di tutti.

Valorizzazione delle attività ordinarie indispensabili al conseguimento degli obiettivi stessi. Individuazione di standard che apprezzino il miglioramento delle prestazioni erogate all'utenza, da servizi erogati in forma diretta e indiretta, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Il personale a termine, è direttamente destinatario di tutte le regole del CCNL, secondo la chiara previsione del CCNL vigente, il medesimo personale ha, quindi, diritto a fruire di tutti gli incentivi e i compensi accessori previsti a carico delle risorse decentrate, secondo le regole già individuate nel periodo minimo di 6 mesi di servizio reso nel corso dell'anno solare di riferimento.

I PIANI DI LAVORO

Programmazione delle attività condivisa, con la fissazione di obiettivi raggiungibili e monitorabili in corso d'opera, eventualmente ricorrendo all'utilizzo di appositi standard di produttività.

Nel corso delle conferenze d'organizzazione dovrà essere poi comunicato ai lavoratori dal responsabile della struttura il salario accessorio massimo potenziale, cioè la quota massima di salario collegato ai piani di lavoro ottenibile a fronte del pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali.

L'APPORTO INDIVIDUALE

Sollecitare una valutazione comune sulla necessità di rendere più reale, concreto e oggettivo questo processo, anche alla luce dell'intreccio di questo tema con quello delle progressioni orizzontali.

Definiti e concordati, infatti, in sede di programmazione gli obiettivi specifici per ogni singolo, si tratta in pratica di dare vita ad una valutazione che carichi il valutatore della responsabilità effettiva di segnalare eventuali comportamenti, eventi o carenze che possono determinare una riduzione del salario massimo potenziale.

FORMAZIONE

La formazione deve essere un'opportunità destinata a tutto il personale dipendente dell'ente. La spesa complessiva annuale dovrà essere prevista, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 1998/2001, pari indicativamente al 1% della spesa complessiva del personale ed il relativo piano dovrà essere presentato alla R.S.U. e alle OO.SS. nei termini previsti dalla normativa vigente in materia.

L'ente deve istituire una Banca dati degli interventi formativi e annualmente dovrà essere fornito alla R.S.U. elenco degli interventi di formazione realizzati ed individuati nel piano di formazione annuale.

MOBBING

La materia sarà oggetto di esame a livello di associazioni comunali con l'istituzione di comitati paritetici, sportelli di ascolto e tutto quanto disposto dal contratto. La commissione dovrà essere costituita entro il 30.06.2007.

PARI OPPORTUNITA'

Le parti individuano quale azione positiva per le pari opportunità la flessibilità dell'orario di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part-time.

INTERVENTI IN MATERIA DI DIRITTO ALLA SALUTE ED ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

La sicurezza deve essere una scelta strategica dell'Amministrazione e pertanto, nell'ambito della programmazione annuale e poliennale, l'Amministrazione deve dedicare ed investire specifiche risorse atte a dare piena applicazione ai disposti delle normative vigenti.

In particolare, devono essere coinvolti e consultati preventivamente gli R.L.S. in tutte le decisioni riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ed in generale l'applicazione del D.Lgs. 626/94 e successivi.

In particolare, si ritiene importante la presenza di un R.L.S. nelle trattative e negli incontri con l'Amministrazione Comunale che affrontino temi inerenti a:

- Identificazione e quantificazione del budget dedicato agli investimenti per la sicurezza;
- Formazione - Informazione;
- Mezzi di protezione individuali e collettivi;
- Adeguamento delle strutture ai criteri di legge;
- Intreccio con l'analisi sui carichi di lavoro;
- Analisi quanti/qualitativa degli organici per servizio;
- Criteri di verifica e di controllo;
- Disciplina del D.Lgs. n.626/1994.

Le OO.SS. ribadiscono che devono essere messi in campo tutti gli sforzi per ridurre al minimo i rischi per la salute dei lavoratori. Le indennità, pertanto, devono essere il riconoscimento per quella quota di rischio e disagio che non può essere eliminata.

Deve essere prevista, per gli R.L.S. la necessaria formazione, da effettuarsi in orario di lavoro.

PROGETTI – ART.15, 5° COMMA CCNL 1.4.1999

Le risorse integrative di cui all'art. 15 sono destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici e amministrativi dell'esercizio di riferimento.

I progetti, redatti dal Responsabile di Area saranno oggetto di informazione preventiva alla R.S.U., e saranno esclusivamente destinati all'attivazione di percorsi di cambiamento organizzativo o di forte innovazione e miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.

Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori coinvolti in un'apposita riunione e a conclusione del progetto stesso, il Responsabile informerà i lavoratori del raggiungimento totale, o in quota, degli obiettivi. Sarà opportuno e doveroso prevedere anche momenti di verifica intermedia, durante l'attuazione dei progetti stessi.

Per l'anno 2006 i progetti innovativi finanziati con le risorse aggiuntive verranno valutati a consuntivo, con la graduazione del compenso individuale in relazione al raggiungimento dell'obiettivo da un minimo del 60% ad un massimo del 100%.

La valutazione avverrà sulla base dei risultati conseguiti e sull'impegno individuale connesso al ruolo assegnato nella realizzazione del progetto mediante utilizzo della scheda **ALLEGATO 6** al presente C.C.D.I.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, così come integrato dall'art. 4 del CCNL del 9/05/2006.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale in corso di rinnovo o successivo accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valida a decorrere dalla sottoscrizione.

ART. 3 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

"Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01 nel testo vigente);

Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa così come disciplinato dal CCNL.

TITOLO II

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 4 COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2006 DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004, INTEGRATO DALL'ART. 4 C.1 CCNL 9/5/2006

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 integrato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 9/05/2006, è determinato annualmente dall'ente secondo le modalità previste dal contratto nazionale di lavoro.

Per l'anno 2006 risulta così costituito:

RISORSE STABILI		EURO
CCNL 01/04/1999		
ART. 15		
lett. a)		49.446,39
lett. g)	led 1998	11.336,19
CCNL 5/10/01		
art. 4 c. 1	1,1% monte salari 1999	11.362,05
art. 4 c. 2	R.I.A. personale cessato anno 2000 e 2001	4.781,64
art. 4 c. 2	R.I.A. personale cessato anno 2002	186,68
art. 4 c. 2	R.I.A. personale cessato anno 2003	594,36
art. 4 c. 2	R.I.A. personale cessato anno 2004	2.666,07
art. 4 c. 2	R.I.A. personale cessato anno 2005	883,53
CCNL 22/01/2004		
art. 32 c. 1	0,62% di €. 1.167.947,65 (monte salari 2001)	7.241,28
art. 32 c. 2	0,50% di €. 1.167.947,65 (monte salari 2001)	5.839,74
CCNL 09/05/2006		
art. 4 c. 1	0,50% di €. 1.572.153,00 (monte salari 2003)	5.804,48
dichiarazione congiunta n. 4 del 9/5/06		1.958,17
dichiarazione congiunta n. 14 del 22/01/04		

TOTALE FONDO STABILE 102.100,57

RISORSE VARIABILI		EURO
CCNL 01/04/1999		
art. 15		
comma 1	economie da trasformazione da tempo pieno a part-time	3.467,46
comma 2	max 1,2% monte salari 1997	11.850,01
TOTALE FONDO VARIABILE		15.317,47
TOTALE FONDO 2006		117.418,04
850/60	rimanenze: economie di spesa produttività anno 2005	8.948,14
TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE		126.366,18

RISORSE AGGIUNTIVE		
CCNL 01/041999		
Art. 15 comma 5	Attivazione nuovi servizi e processi di riorganizzazione	31.200,00
Art. 43 legge 449/97	Accordi di sponsorizzazione	4.000,00
Art. 59 legge 44997	Recupero evasione tributi	3.500,00
Art. 54 CCNL 14.09.2000	Attività di notifica	500,00
TOTALE RISORSE AGGIUNTIVE		39.200,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE		165.566,18

**Destinazione del fondo relativo alle risorse
per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**ART. 5 DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2006
DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004, INTEGRATO DALL'ART. 4 C.1 CCNL 9/5/2006**

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Per l'anno 2006, la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente contratto integrativo è stabilita come segue:

**COMPENSI STABILI DA FINANZIARE CON
RISORSE STABILI**

CCNL 01/04/1999

Art. 17

lett. b)	fondo per pagamento livello economico differenziato e progressione economica		
	P.O. dall'1/7/2006	5.280,00	
	P.O. 2005	16.848,00	
	P.O. 2004	5.498,45	
	P.O. 2003	13.112,74	
	P.O. 2002	4.163,69	
	P.O. 2001	5.960,86	
	P.O. 2000	5.392,01	
	LED	5.695,50	61.951,25
lett. d)	indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo		
	Demografici	50,00	
	Polizia Municipale	8.000,00	
	nido al 30/6	5.972,16	
	nido al 31/12	2.800,00	
	nido t.d. al 30/6	9.612,61	
	nido t.d. al 31/12	2.390,42	
	centri estivi	150,00	28.975,19

CCNL 22/01/2004

art. 33	indennità di comparto	26.500,00	26.500,00
----------------	-----------------------	-----------	------------------

TOTALE COMPENSI STABILI **117.426,44**

RISORSE STABILI IN FONDO **102.100,57**

**COMPENSI VARIABILI DA FINANZIARE CON
RISORSE VARIABILI**

CCNL 01/04/1999**Art. 17**

lett. a)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi		
lett. d)			
	maneggio valori	1.800,00	
	nido (103,29 x 6)	619,74	2.419,74
lett. f)	specifiche responsabilità cat. C e D non incaricati di A.P.O.		6.220,00
lett. i)	specifiche responsabilità cat. B C D uff.le demo, resp. Tributi, archivisti informatici, addetti urp, formatori, messi notificatori		
	specifiche responsabilità Uff.le stato civile	300,00	300,00
	TOTALE COMPENSI VARIABILI		8.939,74
	RISORSE VARIABILI IN FONDO		15.317,47
	economie di spesa compenso incentivante anno 2005		8.948,14
	TOTALE COMPENSI		126.366,18

RISORSE AGGIUNTIVE**CCNL****01/04/1999**

art. 15 c. 5	Servizi aggiuntivi PM in convenzione	10.000,00	
	Sicurezza stradale sul territorio	6.000,00	
	Protocollo informatico	3.200,00	
	Realizzazione sito web	7.100,00	
	Sistema informatizzato rilevaz.presenze pers.le	500,00	
	Avvio nuovo asilo nido	3.500,00	
	Segnaletica stradale	300,00	
	Informatizz.autorizzaz.allo scarico	300,00	
	Integrazione handicap	300,00	
Art. 43			
L.449/97	Accordi di sponsorizzazione	4.000,00	
Art. 59			
L.449/97	Recupero evasione tributi	3.500,00	
Art. 54			
CCNL			
14.9.2000	Attività di notifica	500,00	39.200,00
	TOTALE COMPLESSIVO COMPENSI 2006		165.566,18

TITOLO III

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL
DELL'1.4.1999 - CRITERI**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 4.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale

interessato. In tal modo le relative risorse che risultano disponibili sono utilizzate per le finalità stabilite in sede di contrattazione decentrata.

L'Amministrazione si impegna a garantire la corretta applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nel rispetto delle norme e dei c.c.n.l. In caso di difficoltà legate alla costituzione del fondo di produttività le parti attiveranno il tavolo sindacale.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2005 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito ammonta a complessivi €. 56.671,25. L'applicazione della progressione economica orizzontale avente **decorrenza dall'1/7/2006**, con le modalità previste dal sistema già vigente ed allegato 5 al presente C.C.D.I., comporta un complessivo utilizzo del **fondo anno 2006 pari a presunti €. 5.792,48 per una spesa complessiva pari ad €. 62.463,72.**

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 09.05.2006.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Per l'anno 2006 si utilizzerà il sistema di valutazione vigente fino al 31/12/2006 - allegato 5) al presente C.C.D.I. di esso facente parte integrante e sostanziale - in quanto applicato per le progressioni economiche orizzontali aventi decorrenza giuridica dall'1.1.2006 e decorrenza economica dall'1/7/2006 .

Dall'anno 2007, per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione applicati per la liquidazione della produttività "collettiva" secondo le metodologie, i criteri ed i tempi stabiliti al **successivo punto A.**

La valutazione è a cura dei Responsabili di Area sentiti i Responsabili di Servizio, che provvederanno a valutare tutto il personale a loro assegnato. La valutazione è estesa a tutto il personale e relative categorie (dalla A alla D).

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite le somme andranno ad incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno successivo.

A) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 non modificato dal vigente CCNL 2002/2005, i criteri per l'effettuazione delle **progressioni economiche orizzontali decorrenti dall'1/1/2007** nelle diverse categorie sono i seguenti:

I requisiti di accesso alle progressioni orizzontali e metodo valutativo:

- **Anzianità di servizio** maturata nel Comune di Sant'Agata Bolognese (o altri enti ed amministrazioni del comparto), per un dato periodo, nella categoria di inquadramento contrattuale e non la posizione economica.

L'anzianità di servizio maturata di cui ai punti da 1 a 10 sotto indicati quale requisito di accesso alle progressioni orizzontali, riguarda sia il personale a tempo pieno sia il personale a tempo parziale.

I periodi di aspettativa senza assegni che interrompono l'anzianità di servizio non sono computati ai fini della maturazione dei requisiti di anzianità per accedere alle progressioni orizzontali.

I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3[^] e 5[^] comma del D.lgs. n. 151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

- **Assenza di procedimenti disciplinari** conclusi con sanzioni a carico del dipendente comunale nel periodo di servizio utile per la progressione orizzontale.
- **180 giorni di presenza media annuale** negli anni di servizio avendo cura di escludere dalle assenze i periodi di astensione obbligatoria per maternità, gli infortuni sul lavoro, gli scioperi ed i permessi sindacali, i recuperi compensativi, i permessi per la l. 104/1992, assenze dovute per legge, donazione sangue e midollo osseo ed altre assenze di carattere solidaristico.
- La progressione orizzontale ha effetto del 1° Gennaio dell'anno di valutazione e non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno.
- Eventuale **contenzioso** dovrà essere aperto dal dipendente interessato entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione che lo riguarda, mediante ricorso al responsabile di area valutatore e successivamente al Segretario comunale o direttore generale.
- E' previsto, altresì, il **ricorso del valutato al giudice del lavoro**.
- In ogni fase del contenzioso il dipendente può farsi rappresentare da un delegato sindacale di sua fiducia.

La progressione orizzontale è disciplinata nel modo seguente:

DA/A	A2	A3	A4	A5
A1	2 anni			
A2		4 anni		
A3			6 anni	
A4				8 anni

DA/A	B2	B3 da B1	B4 da B1	B5 da B1	B6 da B1	B7 da B1	B4 da B3	B5 da B3	B6 da B3	B7 da B3
B1	2 anni									
B2		4 anni								
B3 da B1			7 anni							
B4 da B1				10 anni						
B5 da B1					13 anni					
B6 da B1						16 anni				
B3 giuridico							3 anni			
B4 da B3								6 anni		
B5 da B3									9 anni	
B6 da B3										12 anni

DA/A	C2	C3	C4	C5
C1	3 anni			
C2		6 anni		
C3			10 anni	
C4				14 anni

DA/A	D2	D3 da D1	D4 da D1	D5 da D1	D6 da D1	D4 da D3	D5 da D3	D6 da D3
D1	4 anni							
D2		8 anni						
D3 da D1			12 anni					
D4 da D1				16 anni				
D5 da D1					21 anni			
D3 giuridico						4 anni		
D4 da D3							8 anni	
D5 da D3								13 anni

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' ACCESSORIE (TURNO, RISCHIO, DISAGIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI)

1. Le risorse destinate, nell'anno 2006, a finanziare le indennità richiamate nell'accordo sono pari ad € 28.975,19.

2. Le indennità contrattuali richiamate all'art. 17 comma 2 lettera d) ed e) del C.C.N.L. 1998/2001 sono: indennità di turno, rischio, reperibilità, orario ordinario notturno – festivo e notturno festivo, disciplinate dagli art. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1 lettere f) – g) ed h) del D.P.R. 268/87, dall'art. 28 del D.P.R. 347/83 e dall'art. 49 del D.P.R. 333/1990.

3. Nel rispetto della disciplina contrattuale nell'A.C. trovano applicazione le indennità predette, come segue:

- **Indennità di rischio** - viene corrisposta ai dipendenti inquadrati nella categoria B oppure C che svolgono effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dal C.C.N.L.
- **Maggiorazioni orarie** – attribuite nel rispetto della disciplina contrattuale vigente.
- **Indennità di turno** – attribuita al personale del servizio di P.M. e del servizio scolastico con le modalità e negli importi stabiliti dalla normativa vigente e qualora ricorrano le condizioni. Le indennità di rischio e turno di cui al presente articolo saranno erogate trimestralmente.
- **Compensi per attività particolarmente disagiate** - attribuiti al personale dipendente appartenenti alle categorie A, B e C per l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro. L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche contingenti e frequenti dello schema di orario di lavoro. L'importo dell'indennità è pari a € 50,00 mensili, per undici mensilità, ed è corrisposta a fronte di più modifiche contingenti e frequenti (oltre 3 mensili) dell'orario di lavoro del personale interessato. I suddetti compensi saranno erogati su formale richiesta del Responsabile di Area semestralmente entro il 31/07 e 31/01 dell'anno successivo. Assenze dal servizio per periodi eccedenti i 15 giorni nell'arco di ciascun mese, quale che ne sia la causa, non daranno diritto ad alcuna indennità per il mese in cui si sono verificate. Tale indennità trova applicazione con decorrenza dall'1.1.2007.
- **Compenso per diversa articolazione orario di servizio** – attribuito al personale dipendente addetto al Servizio Asilo Nido, per l'effettuazione di un orario ordinario di lavoro particolarmente articolato e flessibile. Il compenso è fissato per l'anno scolastico 2006/2007 pari ad Euro 400,00 lordi complessivi per 11 mesi, con imputazione della spesa al fondo incentivante anno 2007. L'erogazione avverrà a consuntivo nel mese di Settembre 2007, previa verifica della effettiva diversa articolazione oraria. Assenze dal servizio per periodi eccedenti i 15 giorni nell'arco di ciascun mese dell'anno scolastico, quale che ne sia la causa, non daranno diritto ad alcuna indennità per il mese in cui si sono verificate.
- **indennità di maneggio valori** – attribuita al personale incaricato con provvedimento del Responsabile di Area delle funzioni di Agente contabile come segue:

da Euro	a Euro	giornaliero	annuale
500,00	2.000,00	0,52	189,80
2.001,00	10.000,00	0,80	292,00
10.001,00	20.000,00	1,00	365,00
20.001,00	50.000,00	1,30	474,50
oltre 50.001,00		1,55	565,75

Il totale del maneggio valori di ogni anno sarà calcolato in base alle risultanze del rendiconto dell'agente contabile. Le assenze dal servizio dell'Agente Contabile sono disciplinate nel modo seguente:

- per assenze significative (superiori a 15 giorni), nel periodo di sostituzione formale la quota parte dell'indennità viene corrisposta al dipendente incaricato della sostituzione;
- nel caso di assenze non rilevanti, che non comportano la sostituzione formale dell'Agente contabile, non viene applicata nessuna decurtazione al compenso.

- **indennità centro estivo** – attribuita al personale dipendente assegnato ai centri estivi del servizio Asilo Nido nell'importo di Euro 51,64 settimanali per massimo 2 settimane nel rispetto dell'accordo sovracomunale sottoscritto in data 18.07.2001 ns. prot. n. 10821 del 26.7.2001.

4. Le indennità accessorie sono corrisposte dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti e verificati i presupposti giuridici per i quali è ammissibile la liquidazione. Ogni responsabile di Area verifica, attraverso la organizzazione dei propri servizi, la sussistenza delle condizioni per il riconoscimento delle indennità accessorie ai dipendenti che ne fruiscono informando, al riguardo, l'ufficio personale e disponendone la liquidazione.

5. Le parti si impegnano a riesaminare l'applicazione delle indennità di cui al presente articolo qualora, nel corso dell'anno dovessero insorgere modificazioni organizzative e/o variazioni delle modalità lavorative che comportino la perdita del diritto per i dipendenti individuati e/o la maturazione dello stesso per altro personale inquadrato in altri profili professionali o servizi.

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2006.

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. **Per l'anno 2006** le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a presunti complessivi €. **26.500,00**.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

1. Per l'anno 2006 le indennità per particolari responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999 come modificato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9/05/06, è corrisposta al personale formalmente incaricato di funzioni di responsabilità di servizio. Esse non sono comunque cumulabili con le indennità di cui alla lett. i) dello stesso articolo e vengono riconosciute in base all'attività prevalente.
2. Per l'anno 2007 i criteri per l'attribuzione delle I.P.R. saranno discussi e concordati entro febbraio a seguito dei processi riorganizzativi.
3. L'indennità per lo svolgimento delle funzioni di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale di cui all'art. all'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 come modificato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.1.2004 è attribuita nel seguente importo annuale lordo:
€. 200,00 dipendenti incaricati delle funzioni di ufficiale di stato civile e anagrafe;
€. 100,00 dipendenti incaricati delle funzioni di ufficiale elettorale e anagrafe.
4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per l'esercizio 2006 ammontano a presunti complessivi €. **6.220,00**.
5. L'importo dell'indennità annualmente attribuita è di competenza del Responsabile di Area e da concordare in sede di Conferenza di direzione.
6. La liquidazione delle indennità avviene annualmente entro il mese di Febbraio dell'anno successivo.

TITOLO IV

ART. 10 RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi ed eventuali risorse aggiuntive destinate alla realizzazione di progetti di innovazione e miglioramento dei servizi vengono assegnate alle varie aree con il sistema della quantificazione del *budget* a tutti i Responsabili di Area in funzione del numero dei dipendenti e delle categorie di appartenenza.
2. Le categorie sono ragguagliate secondo i parametri di equivalenza applicati come illustrato nel prospetto esemplificativo (allegato A).
3. La metodologia illustrata in allegato, di ripartizione del budget, è pertanto approvata sino a nuova modifica contrattuale. A seguito dell'approvazione del P.O.G. ogni Responsabile di Area provvederà a comunicare ai dipendenti assegnati alla propria Area gli obiettivi fissati per l'anno di competenza.
4. Nell'ambito delle **conferenze di organizzazione di area**, da tenersi in orario di lavoro entro e non oltre il mese di febbraio di ogni anno, il Responsabile di Area illustra il piano di lavoro ai propri collaboratori elencando tutti i principali obiettivi gestionali in relazione al personale a disposizione, le competenze, gli adempimenti, le procedure e tutti i servizi da erogare. In relazione a ciò propone le modalità attuative, i criteri organizzativi e gli orari e li verifica con il personale assegnato. Nell'ambito degli stessi incontri al personale viene comunicato, sulla base di una stima presuntiva, l'importo del salario accessorio massimo potenziale per l'anno in esame.
5. Le conferenze si concludono con la redazione di un **verbale sottoscritto dal Responsabile di Area e dai collaboratori** nel quale sono riportati, oltre agli elementi sopra esposti, anche i criteri per la verifica del raggiungimento dei risultati in relazione al coinvolgimento ed all'apporto individuale.
6. Immediatamente dopo le conferenze di organizzazione, con ogni singolo collaboratore o a gruppi di dipendenti che svolgono funzioni omogenee, verranno discussi gli obiettivi inerenti la parte di retribuzione variabile individuale.

7. Gli obiettivi concordati verranno fissati in una **scheda consegnata al dipendente o al gruppo** per la **valutazione dell'apporto individuale**. La definizione degli obiettivi deve avvenire secondo criteri chiari, concreti e calibrati in relazione alla categoria di inquadramento.
8. Al Responsabile di Area compete, in corso di anno, di **segnalare formalmente** al dipendente il verificarsi di ogni fatto che possa comportare il non pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente attribuzione non piena della quota di incentivo individuale. Nella stessa comunicazione il Responsabile di Area indica quali **correttivi** possono essere adottati dal dipendente al fine di recuperare lo scarto prodotto rispetto al raggiungimento degli obiettivi. Nel caso in cui permanessero **elementi di valutazione negativa** tali da produrre una decurtazione percentuale della quota di salario accessorio individuale potenziale, e anche se l'unità operativa di appartenenza avesse comunque raggiunto nel suo complesso gli obiettivi assegnati, la quota detratta al singolo verrà accantonata quale economia di spesa.
9. **Le conferenze di verifica dei risultati** vengono fatte a consuntivo, entro il mese di Febbraio di ogni anno. In questa occasione i Responsabili di Area rendicontano al rispettivo personale gli obiettivi collettivi raggiunti, ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento e provvedono alla consegna delle schede individuali. Di tali conferenze di verifica sarà redatto apposito **verbale conclusivo**, con i risultati delle verifiche ed eventuali contestazioni emerse in ordine alle stesse.
10. Eventuale **contenzioso** dovrà essere aperto dal dipendente interessato entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione che lo riguarda, mediante ricorso al responsabile di area valutatore e successivamente al Segretario comunale o direttore generale.
11. E' previsto, altresì, il **ricorso del valutato al giudice del lavoro**.
12. In ogni grado di giudizio il dipendente può farsi rappresentare da un delegato sindacale di sua fiducia.
13. I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale di cui al successivo art. 11.
14. Se il percorso sopradescritto non viene attuato in ogni sua parte non potranno essere operate decurtazioni al salario accessorio di produttività.

ART. 11 SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. Ciascun Responsabile di Area, utilizzando le schede di valutazione (allegati da 1 a 4) provvederà a valutare il personale dipendente appartenente alla propria Area.
2. Le schede di valutazione sono basate su tre parametri valutativi generali e comuni per tutti i dipendenti (competenze tecnico-professionali, comportamenti e risultati conseguiti) declinati con "sottoparametri" variabili in relazione alla categoria di appartenenza.
3. I punteggi assegnati alle singole valutazioni (positive) possono andare da **30 punti** (punteggio minimo) a **100 punti** (punteggio massimo)
4. L'intera quota di produttività teoricamente liquidabile a ciascun dipendente è collegata alla valutazione attraverso il sistema sopra esposto applicando le schede allegate.
5. Per "risultati conseguiti" di cui alle allegate schede, si intende:

Prestazione ottima: quando l'obiettivo sia stato raggiunto nei termini rispetto ai tempi prefissati dal Responsabile di Area.

Prestazione buona: quando l'obiettivo sia stato raggiunto non oltre 2 mesi rispetto ai tempi prefissati dal Responsabile di Area.

Prestazione sufficiente: quando l'obiettivo sia stato raggiunto non oltre i 4 mesi rispetto ai tempi prefissati dal Responsabile di Area.

Prestazione insufficiente: quando l'obiettivo sia stato non raggiunto o raggiunto oltre i 4 mesi dalla scadenza dei termini prefissati dal Responsabile di Area.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario saranno utilizzate in base a criteri concordati a seguito di confronto con le OO.SS.

La quota individuale di produttività è liquidata attraverso il metodo valutativo sopra descritto in proporzione alla effettiva presenza in servizio ed in proporzione all'orario di lavoro per il personale dipendente in part-time.

Ai fini del calcolo della produttività non sono da considerarsi assenze: i periodi di ferie, aspettativa obbligatoria per maternità, malattie brevi fino a 30 giorni, scioperi e permessi sindacali, donazioni del sangue e del midollo osseo, permessi art 33 L. 104/92, assenze dovute per legge, infortuni sul lavoro.

Le risorse sopra citate sono destinate a finanziare la produttività (ed il miglioramento dei servizi) sia del personale a tempo indeterminato, sia del personale a tempo determinato qualora il contratto a termine abbia durata **uguale o superiore ai 6 mesi nell'arco dell'anno solare**. Per i contratti a tempo

determinato e per i **contratti di formazione e lavoro** si applica lo stesso sistema valutativo valido per il personale a tempo indeterminato.

ART. 12 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.
3. Il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 11 del presente contratto comprensivo delle schede allegate è applicabile, anche con riferimento al sistema di progressioni orizzontali di cui al punto A dell'art. 6 del presente contratto.

Allegato A

Ipotesi di suddivisione budget complessivo di €. 10.000 tra tutti i Responsabili di Area in funzione del numero dei dipendenti assegnati e delle categorie di appartenenza. Le categorie possono essere parametrizzate secondo i seguenti parametri di equivalenza:

BUDGET Euro 10.000,00	PARAMETRI di equivalenza
	CAT.A 1
	CAT.B 1,2
	CAT.C 1,5
	CAT.D 1,9

Ipotesi N. dipend. CATEG.	N. DIP. AREA AMMINISTRATIVA	N. DIP. AREA TECNICA	N. DIP. AREA SOCIALE	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO Alla data del 31/12/2006
A	2	3	1	6
B	2	1	1	4
C	0	4	1	5
D	3	2		5
TOTALE	7	10	3	20

CATEG.	N. DIP. AREA AMMINISTR.	N. DIP. AREA TECNICA	N. DIP. AREA SOCIALE	N. DIPENDENTI EQUIVALENTI
A	2,0	3,0	1,0	6,0
B	2,4	1,2	1,2	4,8
C	-	6,0	1,5	7,5
D	5,7	3,8	-	9,5
TOTALE	10,10	14,00	3,70	27,80

BUDGET / N. DIP. EQUIVALENTE PER CATEGORIA = **BUDGET PRO CAPITE 359,712**

BUDGETS DI AMMINISTR.	AREA TECNICA	ANNO 2006 SOCIALE	TOTALE
3.633,094	5.035,971	1.330,935	10.000,000

CATEG.	N. DIP. AREA AMMINISTR. AMMINISTR. COMPENSO PARAMETR.	N. DIP. AREA TECNICA COMPENSO PARAMETR.	N. DIP. AREA SOCIALE COMPENSO PARAMETR.	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2006
A	719,42	1079,14	359,71	2.158,27
B	863,31	431,65	431,65	1.726,62
C	-	2158,27	539,57	2.697,84
D	2.050,36	1366,91	-	3.417,27
TOTALE	3.633,09	5035,97	1.330,94	10.000,00

CATEG.	COMPENSO TEORICO ANNO 2006	C	D
A	359,712		539,568
B	431,655		683,453

Valutazione del dipendente	
Area	

1) COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Conoscenze tecnico-amministrative	0 - 2	3 - 5	6 - 8	9	
Capacità di risolvere problemi di carattere operativo	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di rispettare i tempi assegnati	0 - 2	3 - 5	6 - 7	8	
Disponibilità ad approfondire le proprie conoscenze	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Abilità in attività tecnico-operative	0 - 2	3 - 5	6 - 7	8	
Capacità di comprendere e applicare norme e disposizioni	0 - 2	3 - 5	6 - 7	8	

2) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con gli utenti esterni	0	1 - 2	3 - 4	5	
Capacità di adattamento alle modifiche organizzative (flessibilità)	0	1	2 - 3	4	
Disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	0 - 1	2 - 4	5 - 7	8	
Affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità dimostrati	0	1	2 - 3	4	
Continuità dell'impegno	0	1	2 - 3	4	
Spirito di iniziativa e autonomia	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di lavorare positivamente in gruppo	0 - 1	2 - 4	5 - 7	8	

3) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Raggiungimento dei risultati (rispetto dei tempi assegnati e obiettivi conseguiti totalmente/parzialmente o non raggiunti)	3	6	9	10	

TOT. PUNTI

QUOTA DI PRODUTTIVITA'		PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE	PUNTI ASSEGNATI	PROG. ECONOMICA	PUNT. MEDIO ANNUO PARI O SUP.
NON LIQUIDATO	0/29	Da A1 a A5	50
LIQUIDATO AL 40%	30/49		
LIQUIDATO AL 60%	50/69		
LIQUIDATO AL 80%	70/89		
LIQUIDATO AL 100%	90/100		

Il Responsabile di Area	
-------------------------	--

CATEGORIA B**Percorso B1-B7****ALLEGATO 2**

Valutazione del dipendente	
Area	

1) COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Conoscenze tecnico-amministrative	0 - 1	2 - 5	6 - 7	8	
Capacità di risolvere problemi di carattere tecnico-operativo	0	1	2 - 3	4	
Capacità di rispettare i tempi assegnati	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Attenzione al rapporto costi-benefici, risorse-risultati	0	1 - 2	3 - 4	5	
Capacità di organizzarsi e di coordinare i collaboratori	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di promuovere innovazioni nel lavoro	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	0	1 - 2	3 - 4	5	

2) COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di adattamento alle modifiche organizzative	0	1	2 - 3	4	
Disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	
Affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità dimostrati	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Continuità dell'impegno	0	1	2 - 3	4	
Spirito di iniziativa e autonomia	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di contribuire all'attività di gruppo	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	

3) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Raggiungimento dei risultati (rispetto dei tempi assegnati e obiettivi conseguiti totalmente/parzialmente o non raggiunti)	3	10	16	20	
TOT. PUNTI					

QUOTA DI PRODUTTIVITA'**PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE	PUNTI ASSEG.	PROG. ECON.	PUNT MEDIO ANNUO PARI O SUP
NON LIQUIDATO	0/29	Da B1 a B3	60
LIQUIDATO AL 40%	30/49	Da B3 a B5	70
LIQUIDATO AL 60%	50/69	Da B5 a B7	80
LIQUIDATO AL 80%	70/89		
LIQUIDATO AL 100%	90/100		

Il Responsabile di Area	
-------------------------	--

Valutazione del dipendente	
Area	

1) COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Conoscenze tecnico-amministrative	0	1 - 2	3 - 4	5	
Capacità di risolvere problemi di carattere tecnico-operativo	0	1	2 - 3	4	
Capacità di orientare al risultato i propri collaboratori	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Attenzione al rapporto costi-benefici, risorse-risultati	0	1 - 2	3 - 4	5	
Capacità di organizzarsi e di coordinare i collaboratori	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di promuovere innovazioni superando resistenze	0	1 - 2	3 - 4	5	
Attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	0	1	2 - 3	4	

2) COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	0	1	2 - 3	4	
Capacità di adattamento alle modifiche organizzative	0	1	2 - 3	4	
Disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	
Affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità dimostrati	0	1 - 2	3 - 4	5	
Continuità dell'impegno	0	1	2 - 3	4	
Capacità di contribuire all'attività di gruppo	0	1 - 2	3 - 4	5	
Spirito di iniziativa e autonomia	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	

3) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Raggiungimento dei risultati (rispetto dei tempi assegnati e obiettivi conseguiti totalmente/parzialmente o non raggiunti)	6	13	20	30	
TOT. PUNTI					

QUOTA DI PRODUTTIVITA'		PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE	PUNTI ASSEG.	PROG. ECON.	PUNT MEDIO ANNUO PARI O SUP
NON LIQUIDATO	0/29	Da C1 a C3	70
LIQUIDATO AL 40%	30/49	Da C3 a C5	80
LIQUIDATO AL 60%	50/69		
LIQUIDATO AL 80%	70/89		
LIQUIDATO AL 100%	90/100		

Il Responsabile di Area	
-------------------------	--

Valutazione del dipendente	
Area	

1) COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Conoscenze tecnico-amministrative	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	
Capacità di risolvere problemi di carattere tecnico-operativo	0	1	2 - 3	4	
Capacità di orientare al risultato i propri collaboratori	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	0	1	2 - 3	4	
Spirito di iniziativa e autonomia	0	1	2 - 3	4	
Capacità di organizzarsi in rapporto ai collaboratori	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di promuovere innovazioni superando resistenze	0 - 1	2 - 3	4 - 5	6	
Capacità di proporre soluzioni Costruttive e/o migliorative	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	
Attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	0	1	2 - 3	4	

2) COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	0	1	2 - 3	4	
Capacità di adattamento alle modifiche organizzative	0	1	2	3	
Disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	0 - 1	2 - 4	5 - 6	7	
Affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità dimostrati	0	1	2 - 3	4	
Continuità dell'impegno	0	1	2 - 3	4	

3) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	INSUFF.	SUFF.	BUONO	OTTIMO	PUNTI ASSEGNATI
Raggiungimento dei risultati (rispetto dei tempi assegnati e obiettivi conseguiti totalmente/parzialmente o non raggiunti)	8	16	25	30	
TOT. PUNTI					

QUOTA DI PRODUTTIVITA'**PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE	PUNTI ASSEG.	PROG. ECON.	PUNT MEDIO ANNUO PARI O SUP
NON LIQUIDATO	0/29	Da D1 a D3	70
LIQUIDATO AL 40%	30/49	Da D3 a D5	80
LIQUIDATO AL 60%	50/69	Da D5 a D6	90
LIQUIDATO AL 80%	70/89		
LIQUIDATO AL 100%	90/100		

Il Responsabile di Area	
-------------------------	--

SCHEDA DI PROGETTO DI MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEI SERVIZI IN APPLICAZIONE DELL'ART, 15, COMMA 5 DEL CCNL DELL'1/04/1999 non modificato dal CCNL del 9/5/2006 – ANNO 2006

Area **Servizio**
 Dipendente Categoria.....
 RUOLO ASSEGNATO nel progetto.....

- Obiettivo da realizzare:

.....

- Fasi/Attività, ruolo e tempi assegnati:

	FASE/ATTIVITA'	CONTRIBUTO RICHiesto	TEMPI Entro il / il	PUNTEGGIO MAX	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO CONSEGUITO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
	TOTALE			100		

CONTRIBUTO RICHiesto

- **A** : ELEVATO CARICO DI TEMPO E DI RESPONSABILITA'
- **B** : MODERATO CARICO DI RESPONSABILITA'
- **C** : MODERATO CARICO DI TEMPO

Premio incentivante massimo erogabile al pieno raggiungimento dell'obiettivo €.