

COMUNE DI CORZANO

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
ANNO 2015

Approvato in data: 19 settembre 2015

Art. 1
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 per l'anno 2015, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva sono oggetto dei successivi contratti di durata quadriennale.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

- 1) "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);
- 2) 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 insorgano 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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
In caso di mancato accordo si ricorre all'interpretazione autentica formulata dai firmatari del CCNL vigenti per gli Enti Locali -.

Art.3

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

a) Ammontare del Fondo di efficienza dei servizi per l'anno 2015 (Art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004)	Euro	9.056,87
b1) Applicazione art. 32 comma 1 del CCNL 22/01/2004 – 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001 –	Euro	591,97
c1) Applicazione art. 32 comma 2 del CCNL 22/01/2004 – 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001 –	Euro	477,39
d1) Applicazione art. 4 comma 1 del CCNL 09.05.2006 - 0,50% del monte salari riferito all'anno 2003	Euro	436,52
b) Applicazione art. 14 comma 3 del CCNL 01/04/1999 eventuali risparmi disciplina straordinario -	Euro	989,13
c) Risparmi RIA dipendente cessato nell'anno 2008	Euro	900,90
d) Applicazione art. 8, comma 2 del CCNL 11/04/2008 - 0,60% monte salari anno 2005 esclusa la dirigenza	Euro	674,20
e) Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della L. 449/97 (art. 4 comma 4 ccnl del 5.10.2001- sponsorizzazioni), (quote da determinare annualmente)	Euro	0,00

f) I risparmi di spesa derivanti dall'applicazione dell'art.1, commi 57 e seguenti della legge 662/96 e successive modificazioni ed integrazioni derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 15 comma 1 lettera a) ccnl del 1.4.99)	Euro	0,00
g) Le nuove risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni e dei risultati (L. 109/94 e successive modifiche, D.L. 468/94 e successive modifiche, art. 15 lettera k) del ccnl del 1.4.99, D.L. 446/97, Art. 208 Codice della strada, art. 54 ccnl 14.9.2000, recupero ICI) (quote da determinare annualmente)	Euro	0,00
h)) Applicazione art. 15 comma 2 e 3 del CCNL 01/04/1999 – 1,2% del monte salari riferito all'anno 1997 – (variabile)	Euro	1.049,37
i) Somme destinate alla corresponsione del trattamento economico accessorio (art. 15 comma 5 ccnl del 1.4.99):		
a) del personale assunto nell'ambito dei piani annuale e triennale delle assunzioni; (indennità di rischio, indennità di turno e quota premio produttività)	Euro	0,00
b) del personale interessato a processi di riorganizzazione finalizzati all'ammodernamento di quelli esistenti correlato ad un aumento delle prestazioni. (quote da determinare annualmente)	Euro	3.180,41
l) Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del contratto integrativo aziendale dell'anno 2003 (differenze tra somme preventivate nel contratto decentrato per l'anno 2003 e quelle effettivamente erogate) in applicazione dell'art. 17 comma 5 del ccnl del 1.4.99 o di specifiche clausole contenute nello stesso.	Euro	0,00
m) Eventuali risparmi delle quote relative al pagamento del lavoro straordinario anno precedente (art. 15 comma 1 lett. m) CCNL 1/04/1999) (variabile)	Euro	824,76
n) Applicazione art. 4 comma 2 del CCNL 2009 – 1% del monte salari riferito all'anno 2007 – (variabile)	Euro	0,00

TOTALE Euro 18.181,52=

**Art. 4
Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati
di posizione organizzativa**

Negli enti privi di dirigenza il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato avviene con risorse diverse da quelle destinate al fondo “per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività”

a) Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni **di direzione di unità organizzative di particolare complessità**, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, è prevista la seguente somma

Euro 15.000,00

b) Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati solo a seguito dell'esperienza delle procedure concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004

Ai fini delle corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti punti a) e b) è prevista la somma complessiva di

Euro 15.000,00

Art. 5
Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004
dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono **depurate dalle somme destinate** alla corresponsione, per l'anno 2015, **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico.

Eguale **non vengono detratte** dal 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.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2015 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	Euro 46,95
Categoria C	Euro 41,46
Categoria B	Euro 35,58
Categoria A	Euro 29,31

Per un totale annuo complessivo di **Euro 1.914,84=**

Il fondo di cui all'art. 3, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto risulta pari a:

TOTALE FONDO	Euro 16.266,68
---------------------	-----------------------

Art. 6
Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999, nonché delle risorse destinate al personale educativo.

1. 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. 3.**

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.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 5 è pertanto **depurata dai seguenti importi:**

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	Euro 0,00
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	Euro 0,00
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	Euro 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2015 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL)	Euro 7.714,62
IMPORTO TOTALE	Euro 7.714,62

2. Il fondo determinato ai sensi dei precedenti art. 3 e 5 è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento **dell'indennità dovuta al personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di:

Euro 0,00

Il fondo di cui all'art. 5, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate ed al finanziamento delle indennità dovute al personale educativo secondo le modalità di cui ai precedenti punti 1. e 2. del presente articolo risulta pari a:

TOTALE FONDO	Euro 8.552,06
---------------------	----------------------

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Le parti, avendo il CCNL attuale, confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 6 sia la seguente.

Art. 7

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B, C e D che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

1. Il compenso per lo svolgimento di tali attività è stabilito in Euro 200,00 fisse annuali -.
2. Tra le condizioni di particolare disagio si possono prevedere i rientri in servizio, lo spostamento del giorno di riposo, le prestazioni di lavoro nelle festività quali 1° gennaio, Epifania, S.Pasqua, Festa dell'Angelo, 25 Aprile, 1° maggio, 2 Giugno, S.Assunta, 1° Novembre, San Martino Patrono, S.Natale, S.Stefano.

I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Operaio –Tumulatore (Quota fissa €200,00)	1	Euro 200,00
Quota per servizio funebre fino ad un massimo di Euro.....		300,00
TOTALE		Euro 500,00

Art. 8

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

- 1) Le risorse destinate alla corresponsione **dell'indennità di turno**, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
TOTALE		Euro

- 2) **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b. è quantificata in complessive euro **30** mensili (art. 41 del 22.1.2004);
Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operaio – Tumulatore	1	Euro 360,00
TOTALE		Euro 360,00
		Euro 360,00

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

- 1) 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 del 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 B3 alla B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;
- 2) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL vigente;
- 3) In caso di progressione 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;
- 4) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 5) Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo (rispetto ovviamente alla categoria a cui appartiene il dipendente), capacità dell'individuo di incrementare il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze (altrimenti detto, bagaglio professionale), anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirante al risultato e per sviluppare la capacità innovativa. Per la valutazione dello sviluppo professionale è necessario tenere presente sia la storia professionale del lavoratore (risultati, esperienze e competenze acquisite, sia la sua potenzialità cioè attitudini ed abilità inesprese).
- 6) La progressione economica di cui al presente articolo si realizza nel rispetto del vincolo delle somme a tal uopo destinate in sede di ripartizione del fondo delle politiche di sviluppo ex art. 17 del CCNL 1998 – 2001 e in conformità dei seguenti criteri: ESPERIENZA ACQUISITA, QUALITÀ PRESTAZIONI (qualità resa – impegno profuso), RISULTATI CONSEGUITI e PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (acquisito anche a seguito di interventi formativi e aggiornamento) -.
 - a. La valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dipendenti, ai fini della progressione economica è di competenza del Segretario dell'Ente il quale si avvarrà della collaborazione dei responsabili di servizio.
 - b. Prima di rendere esecutive le graduatorie è indispensabile l'informazione preventiva alle RSU ed in caso di valutazioni non corrette è ammesso il confronto fra le parti.
 - c. Ciascun dipendente può ricorrere, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione della valutazione, ad una commissione appositamente costituita presso l'Ente con la possibilità di essere assistito da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.
 - d. Le graduatorie per la progressione economica orizzontale vengono pattuite fra le parti -.
 - e. Per il raggiungimento della posizione economica successiva risulta necessario avere maturato almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella precedente posizione economica.
 - f. All'interno della categoria si stabiliscono le quote economiche da assegnare in percentuale alle varie posizioni economiche.
 - g. Per la valutazione dell'anzianità di servizio, per le figure che hanno usufruito di reinquadramenti, senza variazione di profilo, in seguito all'applicazione del CCNL, l'anzianità si considera anche quella della categoria inferiore.

h. Nell'eventualità che nel corso dell'anno non sia stato fatto il programma formativo per tutti i dipendenti, nell'anno di competenza non si tiene conto dei punti relativi alla formazione.

8) Si concorda che per l'anno 2015 venga concessa:

- una progressione orizzontale per la categoria D4 riguardante l'AREA SERVIZI GENERALI E FINANZIARI – affidata alla Dipendente FERRARI Giovanna;

La decorrenza delle progressioni avrà valore dal 1 gennaio 2015 -.

9) A seguito di quanto concordato al punto 8), visto lo stato di servizio della dipendente FERRARI Giovanna, viste le verifiche degli obiettivi ed i verbali del Nucleo di Valutazione per gli anni 2014 e precedenti, è concessa a decorrere dal 1 gennaio 2015, la progressione orizzontale alla categoria D5 alla dipendente FERRARI Giovanna -.

10) Di dare atto che la spesa di € 1.227,53= per l'anno 2015 troverà assorbimento all'interno del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e che quindi dall'anno 2016 corrisponderà ad analogo importo di € 1.227,53=.

11) In sede di contrattazione decentrata per l'anno 2016 si valuteranno le posizioni economiche degli attuali 6 dipendenti con riferimento alla loro progressione economica orizzontale.

Art. 10 **Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse**

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2015 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 7 a 10 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate	
	Compenso per attività disagiate.	Euro	500,00
	Indennità di turno.	Euro	0,00
	Indennità di rischio.	Euro	360,00
	Indennità di responsabilità 7 CCNL/ 2006 -	Euro	0,00
	Indennità di maneggio valori.	Euro	0,00
	Indennità per orario estivo, notturno, estivo - notturno	Euro	0,00
	Compenso per lavoro straordinario Art. 14 CCNL 01/04/1999	Euro	1.576,58
	Progressioni economiche orizzontali	Euro	0,00
	Risorse per trattamento economico accessorio art. 15 comma 5 del CCNL 31/03/1999	Euro	0,00
	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi Di cui: Indennità di responsabilità art. 7 Ccnl/2006– variabile (cat. C5 e cat. B3 x 2posizioni) Progetti 2015 – Parte variabile (aree verdi/(pre-post scuola) - (cat. B3 – cat. B2)	Euro	7.692,06
	TOTALE	Euro	8.552,06

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 11

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita **un'indennità pari a euro 25** mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita **un'indennità pari a euro 25 mensili** correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

art. 12

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Lo stanziamento previsto contrattualmente (art..23 CCNL) pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale deve essere finalizzato ad una formazione permanente, generale e specifica, che tenga conto sia delle evoluzioni tecnologiche che della necessità di fornire servizi qualitativamente migliori.

E' quindi necessaria una programmazione che parta dai vari settori (anche con forme di collaborazione reciproca) e che veda la partecipazione attiva dei lavoratori mediante la convocazione di apposite conferenze di Settore.

Tutti devono avere pari opportunità dal momento che la formazione dovrebbe diventare elemento utile ai fini della progressione orizzontale e verticale.

Art. 13

Disposizione finale

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.

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.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Giovanni BENZONI

Dr. Gaetano Antonio MALIVINDI

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Sindacato: CISL Funzione Pubblica – Enti Locali

Scheda di valutazione Categoria A

Signore/Signora _____

Categoria _____

Anno _____

		A1 a A5		Punti
1	Esperienza acquisita	60	5 punti per ogni anno nell'ultima posizione economica massimo 8 anni 2 punti per ogni nelle precedenti posizioni economiche
2	Qualità prestazioni resa impegno profuso	25	
	A Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	10	4-6-8-10
	B Propensione ai rapporti con l'utenza e sviluppo collaborativo	10	4-6-8-10
	C Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva	5	2-3-4-5
3	Risultati conseguiti	15		
	A Grado di capacità ad assolvere più mansioni	10	4-6-8-10
	B Capacità nel favorire i rapporti interpersonali nell'ambiente di lavoro	5	2-3-4-5

Punteggio ottenuto	Percentuale erogata
35-40	100%
30-34	85%
25-29	70%
20-24	60%
16-19	50%

Scheda di valutazione Categoria B

Signore/Signora _____

Categoria _____

Anno _____

		B1 a B7		Punti
1	Esperienza acquisita	40	3 punti per ogni anno nell'ultima posizione economica-massimo 10 anni 1 punto per ogni anno nelle precedenti posizioni economica-massimo 10 anni
2	Qualità prestazioni rese - impegno profuso	20	
	a) Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	10	4-6-8-10
	b) Propensione ai rapporti con l'utenza e sviluppo collaborativo	5	2-3-4-5
	c) Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva	5	2-3-4-5
3	Risultati conseguiti	20	
	a) Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi	5	2-3-4-5
	b) Capacità di adeguamento ai mutamenti organizzativi	5	2-3-4-5
	c) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità con riferimento al proprio profilo professionale	5	2-3-4-5
	d) Capacità di iniziativa personale	5	2-3-4-5
4	Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e aggiornamento professionale	20	Corso di 1 giorno = 5 punti Corso fino a 3 giorni= 10 punti Corso fino a 5 giorni=15 punti Corso superiore a 5 giorni= 20 punti	

Punteggio ottenuto	Percentuale erogata
35-40	100%
30-34	85%
25-29	70%
20-24	60%
16-19	50%

Scheda di valutazione Categoria C

Signore/Signora _____

Categoria _____

Anno _____

		C1 a C5		Punti
1	Esperienza acquisita	30	2 punti per ogni anno nell'ultima posizione economica-massimo 10 anni 1 punto per ogni anno nelle precedenti posizioni economiche-massimo 10 anni
2	Qualità prestazioni resa – impegno profuso	25	
	a) Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	5	2-3-4-5
	b) Propensione ai rapporti con l'utenza e sviluppo collaborativo	5	2-3-4-5
	c) Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva	5	2-3-4-5
	d) Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevuta	10	4-6-8-10
3	Risultati conseguiti	25	
	a) Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente	5	2-3-4-5
	b) Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi	5	2-3-4-5
	c) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	5	2-3-4-5
	d) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, nell'ambito del proprio profilo professionale	5	2-3-4-5
	e) Capacità di iniziativa personale	5	2-3-4-5
4	Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e aggiornamento professionale	20	Corso di 1 giorno = 5 punti Corso fino a 3 giorni= 10 punti Corso fino a 5 giorni=15 punti Corso superiore a 5 giorni= 20 punti

Punteggio ottenuto	Percentuale erogata
44-50	100%
37-43	85%
32-36	70%
25-31	60%
20-24	50%

Scheda di valutazione Categoria D

Signore/Signora _____

Categoria _____

Anno _____

		D1 a D6		Punti
1	Esperienza acquisita	15	1 punto per ogni anno nell'ultima posizione economica-massimo 10 anni 0.5 punti per ogni anno nelle precedenti posizioni economiche-massimo 10 anni
2	Qualità prestazioni qualità resa – impegno profuso	40	
	a) Grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale com-presa la qualità di rapporto con l'utenza	10	4-6-8-10
	b) Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento della propria funzione	10	4-6-8-10
	c) Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva	10	4-6-8-10
	d) Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevuta	10	4-6-8-10
3	Risultati conseguiti	25	
	a) Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'utente	5	2-3-4-5
	b) Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi o produttivi	5	2-3-4-5
	c) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	5	2-3-4-5
	d) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità nell'ambito del proprio profilo professionale	5	2-3-4-5
	e) Capacità di iniziativa personale	5	2-3-4-5
4	Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e aggiornamento professionale	20	Corso di 1 giorno = 5 punti Corso fino a 3 giorni= 10 punti Corso fino a 5 giorni=15 punti Corso superiore a 5 giorni= 20 punti

Punteggio ottenuto	Percentuale erogata
57-65	100%
47-56	85%
40-46	70%
32-39	60%
26-31	50%

ALLEGATO C

Scheda di valutazione obiettivi

Signore/Signora _____

Categoria _____

Anno _____

Progetto: _____

Grado di realizzazione del progetto

Obiettivo raggiunto a coefficiente%
Obiettivo raggiunto a coefficiente	70%
Obiettivo raggiunto a coefficiente	80%
Obiettivo raggiunto a coefficiente	90%
Obiettivo raggiunto a coefficiente	100%

Il Segretario

Il Responsabile di servizio

PIANI DI LAVORO

I seguenti piani di lavoro ai sensi dell'art. 33 DPR 333/90 mirano a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale delle strutture dell'Ente e ad incentivare il personale al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali, individuati così come segue:

PIANO DI LAVORO N. 1 **MANUELA GHIRARDI:** Istruttore del Servizio Anagrafe, Servizio Leva, Ufficio tributi, Servizio Elettorale,

Il piano di lavoro in questione contempla l'assunzione di responsabilità di una serie di servizi quali: servizio anagrafico, di stato civile, elettorale, ufficio leva, servizi amministrativi relativi al commercio e gestione tributi, nonché i servizi ulteriori specificati nella relazione previsionale e programmatica. Tutto ciò richiede: naturale capacità gestionale e operativa nonché intensità di energie.

I criteri di valutazione dei risultati di produttività individuale si basano sul grado di efficienza dell'azione amministrativa raggiunto a seguito della nuova impostazione di lavoro.

PIANO DI LAVORO N. 2 **COPETA SARA:** Collaboratore Amministrativo

Il piano di lavoro prevede lo svolgimento di attività legate alla gestione quotidiana della macchina comunale, relativamente al servizio anagrafico, di stato civile, elettorale, ufficio leva, servizi amministrativi e qualsiasi altra mansione che rientri nei compiti esecutivi dei servizi demografici.

I criteri di individuazione dei risultati si basano sulla qualità ed intensità della partecipazione individuale.

PIANO DI LAVORO N. 3 **MANFREDINI STEFANIA:** Collaboratore Amministrativo

Il piano di lavoro prevede lo svolgimento di attività legate alla gestione quotidiana della macchina comunale, quale il protocollo, la battitura dei contratti e delle deliberazioni, la registrazione e la pubblicazione degli atti stessi e qualsiasi altra mansione che rientri nei compiti esecutivi della segreteria comunale. Prevede altresì la predisposizione delle rette scolastiche per i servizi a domanda individuale attuati nel paese quali il trasporto e la mensa.

I criteri di individuazione dei risultati si basano sulla qualità ed intensità della partecipazione individuale.

PIANO DI LAVORO N. 4 **ROSSINI ANTONIO:** Operatore ecologico, Tumulatore.

Il piano di lavoro è articolato su tre livelli di attività, che richiedono una elastica articolazione degli orari con conseguente flessibilizzazione degli stessi: controllo e manutenzione degli impianti tecnici comunali, con la delicata responsabilità che comporta, servizio di tumulazione cimiteriale compresa la gestione dei cimiteri del capoluogo e della frazione Bargnano, mansioni di operatore ecologico per la tenuta a cura delle strade e delle aree verdi comunali.

I criteri di individuazione dei risultati di produttività individuale si basano sulla qualità ed intensità della partecipazione individuale.

PIANO DI LAVORO N. 5 **PEA VILMA:** Ausiliaria / Cuoca

Il piano prevede la gestione della mensa scolastica delle Scuole d'Infanzia e Primaria e conseguente responsabilità che ne deriva, nonché attività di pulizia e di custodia della scuola stessa, interagendo con mansioni di assistenza scolastica con il corpo docente del Plesso, ne consegue al fine, un forte impegno e relativa capacità di coordinamento dei servizi assegnati.

I criteri di valutazione dei risultati di produttività individuale si misurano sulla base del grado di disponibilità, intensità e qualità della prestazione.

