

# COMUNE DI SULZANO (BS)

## CONTRATTO INTEGRATO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2017

Il giorno 13/12/2017 ~~presso la Sede Municipale~~ i membri della delegazione trattante, costituita i sensi dell'art. 10 del vigente CCNL con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 21/04/2005, che risulta così composta:

per parte pubblica:

- Segretario Comunale – Dott.ssa. Serena Saltelli

per parte sindacale:

- I rappresentanti territoriali della Organizzazione Sindacale:  
- Fp Cgil: Giorgio Cotti Cometti: - Fp Cisl: Mauro Scaroni
- Il rappresentante RSU dell'Ente  
Massimo Felappi

si sono riuniti per la stipula dell'accordo annuale relativo alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL) per l'anno 2017 e la definizione delle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2017.

Il presente accordo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU (o RSA), previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL dell'01/04/1999;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale con deliberazione n. 97 del 12/12/2017 e visto il parere favorevole del revisore dei conti del 07.12.2017 (verbale n. 17 ns. prot. 6752 del 11/12/2017).

### TITOLO I

#### Disposizioni generali

##### 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 2017, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 10/11/2016 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali del personale dipendente". Nel corso dell'anno 2016 sono state attribuite numero due progressioni orizzontali e altrettante saranno attribuite nel corso dell'anno 2017.

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, si 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 della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

## TITOLO II

### Art. 2

#### Costituzione e utilizzo del Fondo per il lavoro straordinario

1. Il fondo per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL 1/4/1999, per l'anno 2017 è pari a € 5.573,00 e risulta così costituito:
  - Fondo per lavoro straordinario anno 1999 diminuito del 3%  
da destinare alla progressione orizzontale  
(art. 14 c. 4 CCNL 1/4/1999) € 5.573,00
2. Si precisa che il fondo ha come finalità quella di retribuire le prestazioni di servizio legate ad esigenze non prevedibili, che si dovessero verificare, e quindi non le attività lavorative programmabili.
3. Ai dipendenti che effettuano ore di lavoro straordinario dovrà essere corrisposta la relativa indennità nelle misure previste dal vigente CCNL, fermo restando che il recupero delle medesime è esclusiva facoltà dei dipendenti.

## TITOLO III

### Art. 3


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


Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, per l'anno 2017 risulta così costituito:

#### A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'

(art. 31 comma 2 CCNL 2002/2005)

a) Fondo art. 31, comma 2 CCNL 1994/1997 (art. 15 comma 1 CCNL 1998/2001):  
€ 13.848,28

b) Risorse di cui all'art. 15 comma 1 - lettera g) CCNL 1998/2001:  
Compensi per pagamento livello economico  
differenziato corrisposti nell'anno 1998 € 638,34 

c) Risorse di cui all'art. 15 comma 1 - lettera j) CCNL 1998/2001:  
Incremento dello 0,52% del Monte salari anno 1997  
(£. 187.277.328\* 0,52%) € 502,95 

d) Risorse di cui all'art. 4 comma 1 - CCNL 05/10/2001  
Incremento 1,10% monte salari anno 1999  
esclusa quota riferita alla dirigenza € 1.494,99

e) **Risorse di cui all'art. 4 comma 2 - CCNL 05/10/2001**  
Incremento per retribuzione di anzianità e assegni ad personam personale  
cessato dal 01/01/2000 € 1.413,55

f) **Risorse di cui art. 4 c. CCNL 9/05/2006**  
Incremento 0,50% monte salari 2003 € 930,57

g) **Risorse di cui all'art. 32 comma 1 CCNL 2002/2005:**  
Incremento dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari 2001  
€ 971,24

h) **Risorse di cui all'art. 32 comma 2 e 3 CCNL 2002/2005:**  
Incremento nell'anno 2003 di un importo pari allo 0,5% del monte salari 2001  
€ 783,26

i) **Risorse di cui all'art. 8 CCNL 2006/2007:**  
Incremento di un importo pari allo 0,6% del monte salari 2005  
(rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore al 39%)  
€ 1.029,11

**TOTALE FONDO A** € 21.612,29

**B) RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E DI VARIABILITA'  
(art. 31 comma 2 CCNL 2002/2005)**

a) Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario (art. 14 e 15  
comma 1 lett. m) CCNL 1998/2001) residui anno 2016:

€ 1.803,31

b) Risorse di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 1998-2001  
Incremento del 1,2% del Monte Salari anno 1997  
(£. 187.277.328\*1,2%)

€ 1.160,65

**TOTALE FONDO B** € 2.963,96

<b>TOTALE FONDO A+B</b>	<b>€ 24.576,25</b>
-------------------------	--------------------

## TITOLO IV

### Depurazione del fondo del titolo III dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale

Le parti convengono che dalle risorse determinate dal titolo III vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le "stabili" di cui al punto A) del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

#### Art. 4

### 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 2017 dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Per l'anno 2016 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 51,90
Categoria C	€ 45,80
Categoria B	€ 39,31
Categoria A	€ 32,40

per un totale complessivo di € 3.473,94

**Totale risorse destinate alla liquidazione dell'indennità di comparto: € 3.473,94**

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

<b>TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE</b>	<b>€ 21.102,32</b>
------------------------------------	--------------------

#### Art. 5

### 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.

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. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo V.

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. 4 è pertanto depurata dai seguenti importi:

Progressioni orizzontali fino al 2016	€ 10.885,18
Quota a carico del fondo	€ 10.096,38
Quota a carico del bilancio	€ 788,80

Il fondo, determinato ai sensi dei precedenti art. 3 e 4, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta pari a:

TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	€ 11.005,94
--------------------------------	-------------

## TITOLO V

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

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 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 5 sia la seguente.

#### **Art. 6**

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

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, e per chiamate fuori dall'orario normale di servizio, si può usufruire di un gettone chiamata al giorno. Non sono considerati gettoni di chiamata le prestazioni effettuate per conto del Ministero dell'Interno durante il periodo elettorale.

Eventuali economie confluiranno ad incrementare il fondo per la corresponsione dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al successivo art. 9.

Le parti concordano di destinare € 2.500,00 al fondo disagio e di riconoscere un gettone di chiamata, secondo i seguenti criteri:

- Compensi per particolari condizioni di disagio spettanti al personale che svolge mansioni di operatore ecologico per rientri oltre l'orario di servizio per particolari necessità (funerali, attività di estumulazione, spazzamento neve, manifestazioni ecc.) gettone di chiamata nei giorni feriali € 25,00 e gettone di chiamata festivo € 40,00.

€ 1.250,00

- Compensi per particolari condizioni di disagio spettanti al personale di polizia locale per rientri oltre l'orario di servizio per particolari necessità (funerali, manifestazioni, ecc.) gettone di chiamata nei giorni feriali € 25,00 e gettone di chiamata festivo € 40,00.

€ 1.250,00

TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	€ 8.505,94
--------------------------------	------------

#### Art. 7

#### Risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B,C e D per l'esercizio di compiti organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di € 0 a un massimo di € 2.500,00.

- L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:
- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) - e) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie A, B, C per l'attività svolte in condizioni particolarmente disagiate per indennità di rischio e disagio una quota pari a € 30,00 mensili legate alla presenza.

Una unità con qualifica operatore ecologico € 360,00 annui.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, è attribuito ad una unità di personale di polizia locale cat. C per l'esercizio di specifiche responsabilità il compenso di € 300,00 annuali.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C, D per l'attività derivante dalla qualifica di ufficiale di Stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi pari a € 300,00 annuali.

Una unità con qualifica di ufficiale di Stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale € 300,00.

Una unità responsabile dei tributi € 300,00 pt. 83,33% rideterminato in € 249,99. La medesima unità supplisce l'addetta con qualifica di ufficiale di Stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale € 50,01 a concorrenza del limite massimo di € 300,00 in carico alla stessa unità.

Eventuali economie confluiranno ad incrementare il fondo per la corresponsione dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al successivo art. 9.

TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	€ 7.245,94
--------------------------------	------------

#### Art. 8

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 10/11/2016 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali del personale dipendente". Detto Regolamento è allegato al contratto e ne costituisce parte integrante.

Nel corso dell'anno 2016 sono state attribuite numero due progressioni orizzontali e altrettante verranno attribuite nel corso dell'anno 2017.

- 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 posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31/07/2009.
- In caso di progressione verticale fra le 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 questo 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.

Le risorse per le nuove progressioni orizzontali ammontano a complessivi € 3.054,55, calcolate sulla possibilità di progressione nelle categorie C (da C2 a C3 € 600,99) e D (da D2 a D3 4 mesi pt 50% 8 mesi pt 61,11% € 1.327,30 – da D3 a D4 € 1.126,26).

#### Art. 9

#### Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2017 sono pari a € 4.191,39, rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo IV e V e aumentate da eventuali economie realizzate sui fondi di cui ai predetti articoli.

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- Compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale, di cui all'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- Riduzione della quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale, inserendo nella formula di seguito indicata per il calcolo della produttività una diminuzione di punteggio in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

assenze giorni lavorativi	Punti di riduzione applicati alla quota risultante dalla valutazione individuale
da 0 a 20	0
da 21 a 50	8
da 51 a 90	15
da 91 a 130	30
da 131 a 180	50
oltre 180	tutti

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie. Nel caso di congedo ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 151/2001, la quota di salario accessorio risultante dalla valutazione individuale è ridotta in proporzione al periodo di assenza (esempio: assenza 6 mesi – riduzione 50%).

- Moltiplicazione della valutazione individuale di ciascun dipendente del settore, ridotta in applicazione del precedente punto b), per valori della seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
B3 (ex 5 <sup>^</sup> )	1,30
C	1,50
D	1,60
D3 (ex 8 <sup>^</sup> )	tutti

- Divisione del budget di settore per la somma di tutti i prodotti ottenuti con applicazione della procedura di cui al punto c).
- Calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto d) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto c).



L'erogazione dei fondi avviene pertanto secondo la seguente formula:

$K = (\text{valutazione individuale} - \text{Riduzione per assenze}) \times \text{parametro categoria}$

$\text{Incentivo individuale} = (\text{Fondo a disposizione} / \text{\$K}) \times K$

- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Con risorse a carico del bilancio è finanziato il progetto speciale anno 2017 "raccolta differenziata Via Vallevento per € 1.000,00 (art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001).

#### Art. 10 Quadro riassuntivo delle risorse di cui al Titolo V

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate nel precedente titolo III risultano per l'anno 2017 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 9 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
6	Art. 17 comma 2 lett. e) -Indennità di disagio	€ 2.500,00
7	Politiche di sviluppo e produttività - Art. 17 comma 2 lett. d) - Indennità di rischio - Art. 17 comma 2 lettera f) - Art. 17 comma 2 lettera i)	€ 360,00 € 300,00 € 600,00
8	Progressioni orizzontali 2017	€ 3.054,55
9	Incentivazione per produttività e per il miglioramento dei servizi	€ 4.191,39
	TOTALE	€ 11.005,94
Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate a carico del bilancio
9	Progetti speciali (art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999)	€ 1.000,00

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### TITOLO VI

#### Art. 11 Disposizioni finali

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 o in fase di definizione.

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.

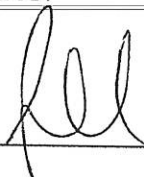
#### DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE

La delegazione di parte sindacale sottoscrive l'accordo per le progressioni orizzontali confermando le proprie riserve circa l'opportunità di prevedere avvisi di selezione e presentazioni delle domande da parte dei lavoratori

Letto, confermato e sottoscritto – Sulzano, lì 13/12/2017

- Per la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale - Dr. Serena Saltelli

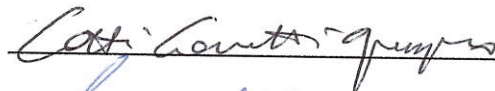


- Per la delegazione di parte sindacale:

Rsu Massimo Felappi



Fp Cgil Cotti Cometti Giorgio



Fp Cisl Scaroni Mauro



## Allegato A

### SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

#### INDICATORI DI VALUTAZIONE

<b>1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.</li></ul>	1
<ul style="list-style-type: none"><li>Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.</li></ul>	2
<ul style="list-style-type: none"><li>Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.</li></ul>	3
<ul style="list-style-type: none"><li>Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.</li></ul>	4

2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.</li> </ul>	4

3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.</li> </ul>	4

*Colt*

*[Handwritten signature]*

4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richiesti.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.</li> </ul>	4

5. Rapporti con l'utenza esterna.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.</li> </ul>	4

6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.	Valutazione

*Cos*

*Al*  
*L*

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.</li> </ul>	4

<b>7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.</li> </ul>	4

8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.</li> </ul>	4

9. Grado di autonomia e di responsabilità.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.</li> </ul>	4

10. Orientamento ai risultati.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.</li> </ul>	4

11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.</li> </ul>	4



12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.</li> </ul>	4

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle, and a blue signature at the bottom right.

**ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

**Cat. A – B:**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**Cat. C :**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**Cat. D :**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**Responsabili di Settore:**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**CATEGORIE A e B**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

*M*

*M*

*Cat*

*L*

**CATEGORIA C**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_




**CATEGORIA D**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

\_\_\_\_\_



IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_





**RESPONSABILI DI SETTORE**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**MOTIVAZIONE**

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

 IL RESPONSABILE DI SETTORE  
 Per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_