



COMUNE DI GUAMAGGIORE

PROVINCIA DI CAGLIARI

Cod. fisc. 80008970925 P.I.01845030921 Tel. 070/985904 Fax
070/985979

Posta elettronica comune.guamaggiore@tiscalinet.it

VERBALE N. 1 DI RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Il giorno trenta del mese di luglio dell'anno DUEMILAOTTO alle ore 11.30 regolarmente convocata si è riunita nel Comune di GUAMAGGIORE la Delegazione Trattante

		Presente	Assente
Per la parte pubblica :			
Sig. Collu Maria Cristina	Presidente;	x	
Sig. Simbula Antonio	Responsabile Servizio Finanziario	x	
Sig. Littera Piero	Responsabile Servizio Tecnico;		x
Sig. Vargiu Mariolino	Responsabile Servizio Amministrativo;	x	
Per la parte sindacale :			
Sig. Fais Giuseppe	R.S.U.;	x	
_____	UIL/F.P.L.		x
_____	CGIL/F.P.		x
_____	CISL – F.P.S.		x
_____	CONF.SAL		x
_____	CSA Regioni e AA.LL.		x
_____	CISAL		x

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

PRESO ATTO del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo – Parti Sociali del 23 luglio 1993, mediante il quale alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare;

RICHIAMATO il CCNL AA.LL. 1998 – 2001, firmato in data 01.04.1999;

VISTO il CCNL sulla revisione della Classificazione del Personale, firmato il 31.03.1999;

VISTO il CCNL integrativo sottoscritto in data 14/09/2000;

VISTO il C.C.N.L. AA. LL. biennio economico 01/01/2000 – 31/12/2001 sottoscritto in data 05/10/2001;

VISTO il C.C.N.L. AA. LL. quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 sottoscritto in data 22/01/2004;

VISTO il C.C.N.L. AA. LL. biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 09/05/2006;

VISTO il C.C.N.L. AA. LL. quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 11/04/2008;

RICHIAMATO il D.lgs. 29/93, e successive modificazioni e/o integrazioni;

RICHIAMATA la G.M. n. 124 in data 30/10/2000 con la quale si è nominata la delegazione trattante ai sensi dell' art. 10 del C.C.N.L.;

RICHIAMATA altresì la G.M. n.2 del 07/01/2003 con la quale si è modificata e integrata la delibera di cui sopra;

VISTA la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 132 del 14/04/2005 con la quale venivano quantificate le risorse destinate agli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie;

VISTA la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 293 del 08/09/2006 con al quale venivano determinate le risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2006;

VISTA la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 169 del 04/06/2008 così come rettificata con determinazione n. 245 del 29/07/2008, con la quale venivano determinate le risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008;

RICHIAMATI i CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI AZIENDALI (C.C.D.I.A.) sottoscritti definitivamente rispettivamente nelle date: 27/11/2000 -23/09/2002 - 05/02/2003 - 27/05/2005 - 29/11/2006;

APPROVA la seguente ipotesi di:

- 1) ALL'A.R.A.N. - (PER LEGGE ENTRO 5 GIORNI);
- 2) AL REVISORE DEI CONTI;
- 3) AL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO;
- 4) AI RESPONSABILI DI STRUTTURE ORGANIZZATIVE;
- 5) ALLE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL;
- 6) ALLE RSU;
- 7) AL SEGRETARIO COMUNALE ;
- 8) A TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI.

DATA _____



COMUNE DI GUAMAGGIORE

PROVINCIA DI CAGLIARI

Cod. fisc. 80008970925 P.I.01845030921 Tel. 070/985904 Fax
070/985979

Posta elettronica comunediguamaggiore@tiscali.it

Prot. n. 2972

Lì, 11/09/2008

Spett.le ARAN
Via del Corso 476
00186 R O M A

Oggetto: Trasmissione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale.

In ottemperanza alle norme inerenti il Contratto Collettivo Nazionale AA.LL. 1998 – 2001 si trasmette copia conforme del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale redatto a seguito di riunione delegazione trattante tenutasi in data 30/07/2008 e regolarmente sottoscritto dalla parte pubblica e parte sindacale in data 11/09/2008.

Distintamente

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Collu Maria Cristina)

COMUNE DI GUAMAGGIORE

Provincia di Cagliari

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
DELLA PRODUTTIVITA' QUADRIENNIO 2006/2009.**

TITOLO I CRITERI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Guamaggiore.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato

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 2008, 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.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per gli anni 2008 e seguenti.

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 della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto, fatte salve eventuali disposizioni di legge.

In caso di entrata in vigore di nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto, prevalgono su questo ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Il contratto decentrato, in relazione alle materie demandate dal CCNL, alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato, al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza-efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (Art.2 CCNL 31/03/99).

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

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 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 ciascuno dei sottoscrittori per definire consensualmente

il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3 Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare stabilito di comune accordo che può essere integrato a seguito di esplicite richieste delle parti. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Art. 5 Servizi minimi essenziali

Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002.

I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del Ccnl e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e di morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	1 addetto
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento;	1 agente
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per	1 addetto

l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)

Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le ripartizioni interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero stesso - i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla Rsu e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 6 Pari opportunità

Le parti, viste le norme vigenti, individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part - time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Nel programmare l'orario di lavoro le parti si pongono l'obiettivo di armonizzare gli orari dei propri servizi con gli orari degli altri servizi pubblici del territorio, tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

L'orario di lavoro dei dipendenti comunali è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato di norma, su 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani.

L'orario di lavoro per tutti i dipendenti sarà stabilito in base alle esigenze degli obiettivi e servizi che l'amministrazione intende fornire ai cittadini, è sarà tempestivamente comunicato alla RSU per eventuale richiesta di concertazione. La pausa pranzo avrà una durata di 60 minuti.

La fascia con obbligo di compresenza in servizio per tutti i dipendenti, sarà subordinata all'orario di servizio che l'amministrazione adotterà. Ritardi o uscite anticipate nell'ambito della fascia di compresenza devono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile di servizio.

I Responsabili di Servizio o sostituti, su direttive dell'Amministrazione, valutano la possibilità di concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale con particolari esigenze adeguatamente documentate (indicativamente i dipendenti in situazione di svantaggio personale e/o familiare nonché dipendenti con figli in età scolare, con particolare attenzione alle azioni positive per le pari opportunità) ulteriori forme di flessibilità di orario, per periodi limitati nel tempo e preventivamente definiti.

E' facoltà dei Responsabili di servizio individuare personale sottratto all'orario flessibile, in ragione delle mansioni strumentali e di supporto all'attività complessiva degli uffici con carattere di indispensabilità.

Per il recupero di eventuale flessibilità, permessi o eccezionalmente per ritardi preventivamente autorizzati e/o documentati, si dovrà provvedere non oltre il mese

successivo ed eccezionalmente, previa autorizzazione dell'Amministrazione, entro il secondo mese successivo.

Art. 8

Buoni pasto

Viene confermato l'istituto del buono pasto sostitutivo del servizio mensa, così come istituito nel C.C.D.I.A. sottoscritto in data 23/09/2002.

Art. 9

Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 10

Qualità del lavoro

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

TITOLO III

SUDDIVISIONE E DESTINAZIONE RISORSE

Art. 11

Costituzione del fondo di cui all'art.31 CCNL 22/01/2004 e suddivisione risorse art. 17, CCNL dell'1.4.1999

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario e, qualora vi siano componenti discrezionali, su direttive dell'Amministrazione.

Tale fondo per l'anno 2008 è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);

- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che dovessero essere affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

La quota di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2008, sarà quantificata annualmente su direttive dell'Amministrazione Comunale.

Art. 12
Risorse decentrate: utilizzo economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Sono tali le somme che non hanno al momento della suddivisione del fondo trovato destinazione o che non sono state impegnate.

Le somme già destinate ed impegnate, ma non utilizzate, saranno riassegnate previa contrattazione decentrata.

Art. 13
Produttività Collettiva - Criteri .

- Produttività individuale

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti, soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal nucleo di valutazione o in mancanza dai Responsabili dei Servizi;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale ed in base ai seguenti parametri correttivi per categoria:

CATEGORIA	PARAMETRO
"A"	350
"B" ACC. B/1	400
"B" ACC. B/3	500
"C"	550
"D"	700

In relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi.

- Personale interessato

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato con un minimo di mesi 6, ivi compreso il personale in part time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

- Procedura di valutazione

I Responsabili dei Servizi, all'inizio di ogni anno dopo l'approvazione del Peg – provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati alla ripartizione.

I Responsabili dei Servizi provvedono inoltre alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

- Determinazione degli incentivi individuali

Le risorse per la produttività sono ripartite, in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato di cui al primo comma del presente articolo, assegnati (tenendo conto dell'articolazione e della durata del rapporto) e in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Peg al termine del periodico processo di valutazione dei risultati.

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, elaborata in armonia con i criteri generali concertati tra le parti.

In caso di valutazione individuale soltanto sufficiente secondo il sistema di valutazione, e in particolare inferiore a 49 punti su 100, non si darà luogo ad alcuna erogazione di compensi.

L'erogazione del premio individuale in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata nel mese successivo alla conclusione dell'iter della procedura.

- Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione.

La valutazione è effettuata da una Commissione formata dai Responsabili di Servizio, incaricati delle posizioni organizzative in quanto l'Ente è privo delle figure dirigenziali, e dal Direttore Generale e/o dal Segretario Comunale che provvederanno nei confronti di tutto il personale dalla categoria A alla D, non incaricati delle posizioni organizzative.

Ai fini della valutazione, ciascun dipendente redigerà una relazione nella quale evidenzierà il proprio apporto individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, tralasciando l'attività normalmente svolta in riferimento al proprio inquadramento.

Per l'anno 2008, per la produttività collettiva, non viene destinata alcuna risorsa.

Art. 14

Progetti finalizzati - Piani di Lavoro

Una quota delle risorse decentrate sarà destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati volti all'incremento della qualità dei servizi, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia, con priorità per i progetti intersettoriali.

L'erogazione degli incentivi al personale coinvolto, stabiliti in sede di delegazione trattante, sarà effettuata comunque a conclusione del relativo progetto e soltanto in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

I progetti obiettivo/finalizzati rappresentano lo strumento operativo con il quale fronteggiare situazioni derivanti da attività aggiuntive a quelle ordinarie, eliminare procedimenti istruttori arretrati, transitare a modelli organizzativi nuovi rispetto a quelli

in essere, con i quali conseguire obiettivi necessari e rilevanti derivanti e/o previsti dalle norme vigenti, dai programmi o per manifestazioni di livello nazionale.

I progetti sono attuati anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario.

La partecipazione al progetto esclude il pagamento di compensi per lavoro straordinario.

La Commissione formata dai Responsabili di Servizio, incaricati delle posizioni organizzative in quanto l'Ente è privo delle figure dirigenziali, e dal Direttore Generale e/o dal Segretario Comunale valuta i progetti, individuati dall'Amministrazione, ne definisce la priorità, formula apposita graduatoria e determina la spesa per ciascuno di essi. I progetti sono formulati secondo un modello tipo.

Il budget massimo assegnabile a ciascun progetto si quantifica nel seguente modo:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale delle posizioni funzionali singolarmente e in modo omogeneo, facendo riferimento, ai parametri di cui all'art. precedente;
- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto.
- e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni qualifica impegnata nel progetto: da qui l'ammontare massimo del progetto.

per i dipendenti con rapporto a tempo parziale, ai sensi l'art.6, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 che stabilisce che "i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato", si stabilisce di quantificare la quota ad essi spettante in misura intera pari ai lavoratori Full - Time;

Per ogni Progetto deve essere individuato un responsabile dello stesso, il quale sarà valutato dal Responsabile di Servizio.

I predetti compensi sono rimodulati con criterio proporzionale in caso di una diversa (più ampia o più breve) attività.

Al progetto partecipa il personale assegnato a ciascuna area su base volontaria, in caso di mancanza di figure professionali all'interno dell'area è possibile utilizzare il personale di altra area su base volontaria. E' altresì possibile che due o più Responsabili di Servizio presentino progetti a valenza interdirezionale. Si deve sempre indicare il responsabile del progetto.

Al termine del progetto, il responsabile con apposita relazione e secondo uno schema comune indicherà se il progetto è stato realizzato, la misura o percentuale del grado di realizzazione del progetto, gli obiettivi conseguiti e la partecipazione qualitativa e quantitativa dei dipendenti partecipanti.

Circa il grado di realizzazione del progetto esso deve intendersi:

- non realizzato in presenza di una percentuale di realizzazione pari o inferiore al 70%;
- realizzato in presenza di una percentuale tra il 71 e il 100%.
- Nel caso che il progetto non risulti realizzato non si farà luogo al pagamento dei compensi.

Circa la partecipazione qualitativa e quantitativa dei partecipanti, il responsabile compila schede individuali di valutazione che tengano conto :

- a) Dell'impegno, della presenza e puntualità delle prestazioni (max punti 15);
- b) Della qualità della prestazione (max punti 15);
- c) Delle conoscenze tecniche e amministrative possedute dal dipendente (max punti 15);
- d) Delle competenze e conoscenze acquisite nello svolgimento del progetto (max punti 15).

Ai dipendenti sarà riconosciuto, a seguito di tale valutazione, un premio in percentuale così come meglio sotto evidenziato:

- da punti 48 a punti 60 premio 100%;
- da punti 36 a punti 47 premio 75%;
- meno di punti 36 nessun premio.

Ciascun dipendente può partecipare a più di un progetto purché non superi la somma massima prevista per la categoria di appartenenza.

La somma destinata ai progetti finalizzati per l'anno 2008 ammonta a € **16.543,84**, importo dato dalle somme residue non utilizzate negli esercizi precedenti.

Art. 15
Altre forme di incentivazione

Viene confermata la disciplina già determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa in relazione agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale, e in particolare agli incentivi ex legge n. 109/1994, agli incentivi per i condoni edilizi, nonché agli incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi locali.

Per quanto riguarda la 109/94 le parti danno atto che è stato redatto apposito Regolamento approvato con atto G.C. n. 27 del 22/04/2005.

Per quanto riguarda la legge 23.12.1996 – art. 3 – comma 57 e dal D.Lgs. 15.12.1997, n. 446 – art. 59 – comma 1 – lett. p), nonché dall'art. 4 – comma 3 del CCNL 05.10.2001 apposito regolamento approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 53 del 30/11/1998 e n. 51 del 28/12/2000.

Art. 16
Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

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 quali :

- 1) uso diretto e continuo di automezzi e/o autovetture dell'ente;
- 2) prestazioni di lavoro che comportano esposizioni diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale;

(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 €30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale
OPERAIO

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

L'importo e il beneficiario dell'indennità da corrispondere sono i seguenti:

profilo professionale	Importo indennità giornaliera
ECONOMO	€ 1,55

Anche questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione rischio; ciò significa che devono essere escluse le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica).

Art. 17
Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006 sono attribuite specifiche indennità, per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 .

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, sulla base dei sottoelencati criteri:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
RESPONSABILITÀ DI UFFICIO	€. 2.500,00
COORDINAMENTO DI ATTIVITÀ E/O DI DIPENDENTI	€. 1.000,00
RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	€. 500,00

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del Servizio dell'area interessata;

Tale indennità per specifiche responsabilità potrà essere attribuito anche a personale assunto a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'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.

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. f) del Ccnl 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 7 del Ccnl 9 maggio 2006, non sono comunque cumulabili tra loro, né possono essere cumulate con le indennità per particolari figure professionali di cui all'articolo successivo.

Art. 18
Indennità per particolari figure professionali

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del Servizio dell'area interessata;

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art.

7 del Ccnl 9 maggio 2006, è prevista una indennità, non cumulabile con la precedente, nella misura massima di €300 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	€ 300,00
Responsabile dei tributi	€ 300,00

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f), fatte salve le competenze del Sindaco quale Ufficiale di Governo, sono individuati con provvedimento del Responsabile del Servizio dell'area interessata.

TITOLO IV ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 19 Progressione orizzontale - Criteri

Premesso che la progressione economica serve a premiare solo i migliori e cioè quei dipendenti che, nel tempo, dimostrano di saper fare sempre meglio il proprio lavoro; essa presuppone in ogni caso una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e i risultati del personale nel periodo annuale di riferimento; la progressione ha comunque effetto dal 1° gennaio dell'anno di valutazione; non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno.

1. Ai sensi dell'art. 34 comma 1 del CCNL del 22.01.2004 le risorse economiche già destinate alle progressioni orizzontali all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le risorse decentrate.

2. Per l'anno 2008 le risorse decentrate che vengono destinate alle progressioni orizzontali ammontano ad **€.5.048,31.**

3. A seguito di cessazione dal servizio per qualsiasi causa o di riclassificazione nella categoria superiore per progressione verticale, le relative risorse disponibili andranno ad incrementare il fondo delle progressioni orizzontali.

4. Resta inteso fin da ora che nuove eventuali risorse che dovessero confluire nel fondo delle risorse stabili, verranno automaticamente destinate alle progressioni economiche orizzontali.

CRITERI

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 di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

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

- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 11/04/2008;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello CCNL 22/01/2004, non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) 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;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 6) le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali andranno a confluire in specifico fondo e vi torneranno alla cessazione o al passaggio di categoria del dipendente che ne beneficiava.

Le procedure per la selezione della progressione economica orizzontale sono attuate con cadenza annuale, nei limiti delle disponibilità del fondo avente carattere di stabilità, e verranno espletate entro il secondo semestre dell'anno cui la stessa progressione si riferisce, ovvero entro il primo trimestre dell'anno successivo;

La selezione annuale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente avrà decorrenza economica dal 1° gennaio dell'anno cui la progressione si riferisce, nel limite delle risorse economiche del fondo a disposizione per ciascun percorso di sviluppo.

Ai fini della partecipazione alla progressione economica orizzontale è richiesto come requisito per la relativa selezione:

- almeno 5 anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, per il personale privo di anzianità contributiva;
- almeno 3 anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, per il personale con anzianità contributiva superiore a 5 anni e inferiore a 10 anni;
- almeno 2 anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, per il personale con anzianità contributiva superiore a 10 anni;
- l'assenza di sanzioni disciplinari, superiori alla censura, nel periodo di riferimento della selezione.

Il criterio degli anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- per ogni tipologia di passaggio verrà affisso un avviso interno nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale deve essere presentata la domanda con la documentazione necessaria o le dichiarazioni sostitutive;
- l'esame delle istanze sarà effettuato entro i 30 giorni successivi alla presentazione;
- le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio;
- entro 20 giorni dalla pubblicazione il dipendente potrà presentare ricorso interno al direttore generale o, in sua mancanza, al segretario comunale.
- l'amministrazione avrà 20 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- l'inquadramento del personale nella nuova posizione economica acquisita a seguito di selezione avverrà, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento della graduatoria.
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del percorso di sviluppo in applicazione delle modalità indicate nelle schede per la progressione orizzontale di cui all'allegato "A";
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 30;
- le graduatorie saranno formulate per percorso di sviluppo.

A parità di punteggio la preferenza sarà determinata nel seguente ordine:

1. Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
2. Dall'anzianità complessiva nella categoria di appartenenza;
2. Dall'anzianità complessiva di servizio nell'Ente;
4. Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.

La valutazione del personale che presta o ha prestato servizio part - time, sarà fatta tenendo conto del rapporto del servizio svolto rispetto al servizio Full - time.

- Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione.

La valutazione è effettuata da una Commissione formata dai Responsabili di Servizio, incaricati delle posizioni organizzative in quanto l'Ente è privo delle figure dirigenziali, e dal Direttore Generale e/o dal Segretario Comunale che provvederanno nei confronti di tutto il personale dalla categoria A alla D, non incaricati delle posizioni organizzative.

Ai fini di cui al presente articolo tutti i Responsabili di Servizio, inquadrati nella categoria D, incaricati delle posizioni organizzative, sono considerati come appartenenti ad una sola autonoma struttura. Alla loro valutazione provvede il Segretario Comunale ovvero il Direttore Generale se nominato.

Ai fini della valutazione dei Responsabili di Servizio, la valutazione positiva effettuata dal Nucleo di Valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno cui si riferisce la progressione economica, è da intendersi valutazione positiva anche ai fini della eventuale progressione economica orizzontale.

Le progressioni economiche si realizzeranno nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999.

Tali risorse sono ripartite fra i vari percorsi di sviluppo come di seguito specificato:

posizioni economiche
D5 - D6
D4 - D5
D3 - D4
D2 - D3
D1 - D2
C4 - C5
C3 - C4
C2 - C3
C1 - C2
B6 - B7
B5 - B6
B4 - B5
B3 - B4
B2 - B3
B1 - B2
A4 - A5
A3 - A4
A2 - A3
A1 - A2

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente CCDIA in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Si confermano gli istituti già adottati con i precedenti contratti collettivi decentrati integrativi aziendali non in contrasto con il presente CCDIA o con i vigenti CCNL;
Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
Dott.ssa Collu Maria Cristina	Presidente - Segretario Comunale.
Rag. Simbula Antonio	Responsabile Servizio Finanziario/Tributi
Geom. Littera Piero Angelo	Responsabile Servizio Tecnico
Sig. Vargiu Mariolino	Responsabile Servizio Amministrativo

LA DELEGAZIONE SINDACALE RSU	
	CGIL
	CISL
Fais Giuseppe	UIL
	UGL
	Dicaap- Fenal

LA DELEGAZIONE SINDACALE TERRITORIALE	
	rappresentante CIGL
	rappresentante Dicaap – Fenal
	rappresentante Dicaap – Sulpm
	rappresentante CISL
	rappresentante UIL
	rappresentante CSA

IPOTESI DI ACCORDO

Guamaggiore 30/07/2008

f.to Antonio Simbula
f.to Giuseppe Fais
f.to Maria Cristina Collu
f.to Mariolino Vargiu

STIPULA DEFINITIVA

Guamaggiore 11/09/2008

f.to Antonio Simbula
f.to Giuseppe Fais
f.to Maria Cristina Collu
f.to Mariolino Vargiu

ALLEGATO "A" - Schede di valutazione permanente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE:				
CATEGORIA	A	B	C	
POSIZIONE ECONOMICA	A2 - A3 -A4 - A5	B2	C2	
L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto delle categorie A-B-B3-C- avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri: PROFILI DI VALUTAZIONE		Punti		Punteggio attribuito
		Da	A	
1) Esperienza acquisita		0	15	
2) Risultati ottenuti		0	15	
3) Impegno e qualità della prestazione individuale		0	15	
4) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale		0	5	
FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE		Punti		Punteggio attribuito
		Da	A	
1) Esperienza acquisita		0	15	
a) Anzianità di servizio nella stessa categ. o categ. superiore: punti 0.30 per ogni anno				
b) Anzianità di servizio nella categ. inferiore: punti 0.20 per ogni anno				
c) Attività svolte				
d) Attitudini e capacità professionali – elementi risultanti dal curriculum professionale del dipendente				
e) Capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto				
		TOTALE		
2) Risultati ottenuti		0	15	
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi indicati dal Responsabile				
b) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi				
		TOTALE		
3) Impegno e qualità della prestazione individuale		0	15	
a) Grado di autonomia impiegata				
b) Capacità di iniziativa personale				
c) Grado di disponibilità alla soluzione di problemi				
d) Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi				
e) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità				
f) Rispetto dei tempi di lavoro				
g) Spirito di gruppo				
h) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato				
i) Proposte di soluzioni innovative o migliorative alla organizzazione del lavoro				
		TOTALE		
4) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale		0	5	
a) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo				
b) Corsi di formazione con rilascio di attestato				
c) Attestazione per corsi di formazione conseguiti autonomamente				
d) Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi				
		TOTALE		
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO				

ALLEGATO "A" - Schede di valutazione permanente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE:			
CATEGORIA	B	C	
POSIZIONE ECONOMICA	B3 -B4 - B5 - B6	C3-C4	
L'acquisizione della 3 [^] - 4 [^] - 5 [^] E 6 [^] posizione economica successiva a quella in atto della categoria B e l'acquisizione della 3 [^] posizione economica successiva a quella in atto nella categoria C, avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri: PROFILI DI VALUTAZIONE	Punti		Punteggio attribuito
	Da	A	
1) Risultati ottenuti	0	20	
2) Impegno e qualità della prestazione individuale	0	20	
3) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	0	10	
FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE			
	Punti		Punteggio attribuito
	Da	A	
1) Risultati ottenuti	0	20	
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi indicati dal Responsabile			
b) Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi			
TOTALE			
2) Impegno e qualità della prestazione individuale	0	20	
a) Grado di autonomia impiegata			
b) Capacità di iniziativa personale			
c) Grado di disponibilità alla soluzione di problemi			
d) Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi			
e) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità			
f) Rispetto dei tempi di lavoro			
g) Spirito di gruppo			
h) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato			
i) Proposte di soluzioni innovative o migliorative alla organizzazione del lavoro			
TOTALE			
3) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	0	10	
a) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo			
b) Corsi di formazione con rilascio di attestato			
c) Attestazione per corsi di formazione conseguiti autonomamente			
d) Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi			
TOTALE			
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO			

ALLEGATO "A" - Schede di valutazione permanente

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE:				
CATEGORIA	B	C	D	
POSIZIONE ECONOMICA	B7	C5	D2-D3-D4-D5-D6	
L'acquisizione dell'ultima posizione economica nelle categorie B - C e l'acquisizione di tutte le posizioni economiche successive a quella in atto nella categoria D, avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri: PROFILI DI VALUTAZIONE		Punti		Punteggio attribuito
		Da	A	
1) Prestazioni erogate dal lavoratore valutate in termini di risultati ottenuti.		0	20	
2) Qualità delle prestazioni.		0	15	
3) Impegno individuale		0	10	
4) Arricchimento professionale		0	5	
FATTORI SPECIFICI DI VALUTAZIONE		Punti		Punteggio attribuito
		Da	A	
1) Prestazioni erogate dal lavoratore valutate in termini di risultati ottenuti.		0	20	
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi indicati.				
b) Partecipazione a progetti, anche intersettoriali e raggiungimento dei risultati prefissati.				
c) capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente.				
		TOTALE		
2) Qualità delle prestazioni.		0	15	
a) Qualità delle prestazioni rese con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza esterna e con i colleghi.				
b) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato.				
c) Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni.				
d) Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro.				
		TOTALE		
3) Impegno individuale		0	10	
a) Capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa				
b) Rispetto dei tempi di lavoro				
c) Capacità di autoaggiornamento				
d) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione				
e) Grado di diligenza				
f) Grado di autonomia impiegata				
		TOTALE		
4) Arricchimento professionale		0	5	
a) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute				
b) Disponibilità alla partecipazione a corsi formativi				
c) Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale				
d) Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi				
		TOTALE		
TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO				