



COMUNE DI ISOLA RIZZA

PROVINCIA DI VERONA

Via G. Marconi, 187 – CAP 37050 C.F. 00660940230
Tel. (045) 7135022 – Tel. Ufficio Tecnico (045) 6979616 FAX (045) 7135640

Prot.

del

OGGETTO: Verbale di delegazione trattante del 20.02.2014.

L'anno 2014, addì venti del mese di febbraio, alle ore 16,00 nella sala di riunioni della Giunta Municipale, si è riunita la delegazione trattante così come costituita in base alla delibera di G.C. n. 99 del 21.12.2005, esecutiva, nelle persone dei signori:

- dott.ssa Eleonora VOTANO – Segretario Comunale pro tempore - Presidente
- Ivo Tambara – Resp. Serv. Amm.vo - membro
- Arch. Veronica Mondino – Resp. Serv. Tecnico - membro
- Dott.ssa Berto Eleonora – Resp. Servizio Finanziario - membro
- Zanchi Alessandro – rappresentante CISL FPS Funzione Pubblica per la parte sindacale.
- Brunelli Cristina RSU

Risultano assenti: _____ - _____

In data odierna le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato Integrativo relativo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, per gli anni 2012 e 2013.

Copia del presente accordo, integrato dagli allegati, verrà distribuito, a cura dell'Ente, a tutti i dipendenti.

La Commissione dà atto che l'ipotesi sottoscritta in data 22.1.2014 – corredata della relazione tecnico/finanziaria - è stata trasmessa dal Presidente della Delegazione sopra citata al Revisore dei Conti in data 5.2.2014.

▪ **PARERE DEL REVISORE DEI CONTI:**

La Commissione dà atto che l'ipotesi, corredata del parere sopra citato espresso in data 11.2.2014, è stata trasmessa alla Giunta Comunale, che con delibera n. 15 in data 12.02.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del presente C.C.D.I..

Le parti presenti, tenuto conto dell'ipotesi di C.C.D.I. per gli anni 2012 e 2013, sottoscritta in data 22.1.2014, stabiliscono:

- Di prendere atto della consistenza del Fondo del Salario Accessorio per il 2012 nell'importo complessivo pari ad € 42.275,65 precisamente: € 30.203,78 oltre ai compensi per ISTAT di cui all'art. 15 comma 1 lettera K) per € 6.173,76 ed ai compensi per progettazioni di cui all'art. 15 comma 1 lettera K) per € 5.898,11.
- Di prendere atto della consistenza del Fondo del Salario Accessorio per il 2013 nell'importo complessivo pari ad € 35.411,69 precisamente: € 29.851,90 oltre ai

CISL FPS

compensi per ISTAT di cui all'art. 15 comma 1 lettera K) per € 1.650,00 ed ai compensi per progettazioni di cui all'art. 15 comma 1 lettera K) per € 3.910,10.

- Di tenere conto che le regole ed i criteri di ripartizione del fondo sono stati stabiliti nella preintesa al presente contratto e che verranno utilizzate le nuove schede di valutazione approvate con la stessa.
- Di dare atto che con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 29.1.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano di Prevenzione della corruzione 2014/2016 e dell'allegato programma per la Trasparenza e l'Integrità 2014/2016.
- Di dare atto che con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 29.1.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Sistema Permanente di Valutazione del personale dipendente.
- Di quantificare per l'anno 2012 l'**indennità di rischio** (art. 17 lett. d) in complessivi € 1.080,00 e l'**indennità di maneggio valori** (art. 17 lett. e) in complessivi € 180,00.
- Di quantificare per l'anno 2012 l'**indennità di responsabilità particolari** (art. 17 lett. F) secondo i criteri stabiliti nelle nuove schede di valutazione e comunque fino ad un massimo di € 202,78.
- Di quantificare per l'anno 2012 l'**indennità per specifiche responsabilità** (art. 17 lett. I) in € 200,00.
- Di quantificare altresì per l'anno 2013 la sola **indennità di rischio** (art. 17 lett. d) in complessivi € 720,00.

Di dare atto che per gli anni 2012 e 2013 non vengono previste progressioni economiche orizzontali.

Indennità di rischio: Con il termine indennità di rischio le parti intendono riferirsi ad una forma di compenso ai dipendenti inteso a remunerare il servizio prestato in condizioni di rischio. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

Le parti convengono che per l'attribuzione dell'indennità di rischio si debba far riferimento alle seguenti condizioni e tipologie:

Posizione di lavoro	Ambito
Operai	Svolgono la loro attività soggette a rischio, quali: l'uso di prodotti chimici (diserbanti); usano macchinari complessi, esponendosi a rischio anche di incidente, durante le ordinarie manutenzioni stradali e del verde pubblico. Si dà atto che tutti gli operai svolgono attività in condizioni di rischio.

Le parti stabiliscono che gli importi da attribuire a titolo di indennità di rischio - per il periodo di effettiva esposizione ovvero di effettivo servizio (al netto di ogni tipo di assenza) – siano pari a:

- per il rischio € 360,00 annui, corrispondenti a € 30,00 mensili;

CISL FRS







Le somme complessive stanziare per rischio sono state quantificate come sopra riportato per gli anni 2012 e 2013, tenuto conto della presenza in servizio nell'anno 2012 di 3 operai e nell'anno 2013 di 2 operai.

- Di confermare l'**Indennità di MANEGGIO VALORI** nella misura massima di ex Lire 3.000 (€ 1,55) giornaliere per le sole giornate lavorative del dipendente addetto e, comunque, per un massimo di € 180,00 per l'anno 2012.
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 6.173,76 attività ISTAT per l'anno 2012, già ripartita tra i dipendenti interessati al 10° Censimento generale della Popolazione e dei servizi, coinvolti nelle nuove prestazioni e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2012.
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 1.650,00 attività ISTAT per l'anno 2013, già ripartita tra i dipendenti interessati al 10° Censimento generale della Popolazione e dei servizi, coinvolti nelle nuove prestazioni e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2013.
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 5.898,11 attività di progettazione per l'anno 2012, già ripartita tra i dipendenti interessati a tale attività e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2012.
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 3.910,10 attività di progettazione per l'anno 2013, già ripartita tra i dipendenti interessati a tale attività e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2013.
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 8.426,99 attività di accertamenti ICI per l'anno 2012, da ripartire tra i dipendenti interessati a tale attività e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2012 (al netto della decurtazione di cui all'art. 9, comma 2/bis del D.L. n. 768/2010).
- Di riconoscere a titolo di incentivo per le prestazioni eseguite base all'art. 15, lett. K CCNL 1999 la somma di € 10.891,74 attività di accertamenti ICI per l'anno 2013, da ripartire tra i dipendenti interessati a tale attività e di inserire le risorse nella costituzione del Fondo del salario accessorio a valere per l'anno 2013 (al netto della decurtazione di cui all'art. 9, comma 2/bis del D.L. n. 768/2010).

[Handwritten initials and signatures on the right margin]

Si dà incarico al responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere a trasmettere il presente contratto decentrato all'ARAN, al CNEL e di provvedere successivamente all'iter per la liquidazione delle risorse decentrate relativa agli anni 2012 e 2013.

Letto, firmato e sottoscritto.

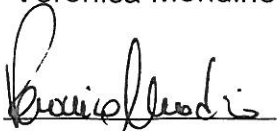
IL PRESIDENTE
Eleonora Votano
[Signature]

IL RAPPRESENTANTE
RSU
Cristina Brunelli
[Signature]

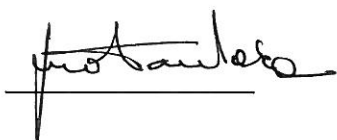
IL RAPPRESENTANTE
CISL FPS - Funzione Pubblica
Alessandro Zanchi
[Signature]

I MEMBRI

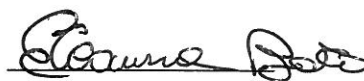
Veronica Mondino



Ivo Tambara



Eleonora Berto



COSTITUZIONE FONDO ART.31 CCNL 2002 / 2005 - ANNO 2012				Euro	
Art,31 comma 2 CCNL 02/05					
F	Art,15,1a lett. a,b,c,f,g,h,i,j,l, 1,4,99	1,4,99	fondo produttività 1998	€	11.461,86
	Art,4,1	5,10,01	1,1% m.s. 1999	€	2.362,62
	Art,4,2	5,10,01	r.i.a. personale cessato dall'1,1,2000	€	1.511,51
	Art,32,1	02 05	0,62% m.s. 2001	€	1.378,85
	Art,32,2	02 05	0,50% m.s. 2001	€	1.111,98
I	Art,32,7	2002/2005	0,20% m.s. 2001 (alte professionalità)	€	-
S	Art. 1,3 CCNL 05.10.01	CCNL 05.10.01	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€	343,06
	Dich.cong.n° 14 CCNL	art.29 CCNL 22.01.04	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€	365,95
	Dich.cong.n° 4 CCNL	art.2,1 CCNL 09.05.06	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€	510,73
S	Art. 6,2	CCNL 11.4.08	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€	489,67
	Dich.cong n° 1 CCNL	art.2,1 CCNL 31.07.09	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€	371,02
A	Art. 14, 4	01-apr-99	Riduzione 3% straordinario	€	-
	Art,15,5	1,4,98	incremento dotazione organica	€	826,33
	Art. 4, 1	09:05:06	0,50% m.s. 2003	€	1.341,19
	Art. 8, 2	11:04:08	0,60% ms. 2005	€	1.777,13
	RIDUZIONE PROPORZIONALE Art. 9 c. 2/bis D.L. n. 78/2010 = 8,70%			€	2.075,11
Totale Parte Fissa				€	21.776,79
				TOTALE EURO	€ 21.776,79
Art, 31 comma 3 CCNL 02/05					
	Art,15,1m	1,4,99	risparmi straordinario art,14		
	Art,15,2	1,4,99	1,2% m.s. 1997		
	Art,15,5	1,4,99	attivazione nuovi servizi		
	Art,15,5	1,4,99	potenziamento servizi esistenti		
	Art,15,5	1,4,99	progetti strategici		
	Art,15,5	1,4,99	assetti organizzativi: sviluppo		
	Art,4,3	5,10,01	conferma merloni, ici, ISTAT etc Art,15,1k 1,4,9	€	21.301,87
	Art,4,4	5,10,01	sponsorizzaz, convenz.e contrib.		
	Art,17,5	1,4,99	recupero produttività non liquidata	€	-
	Art. 4, 2b	31,7,09	1,5% m.s. 2007 (solo per l'anno 2009)	€	-
	RIDUZIONE PROPORZIONALE Art. 9 c. 2/bis D.L. n. 78/2010 = 8,70%			€	803,01
	Totale Parte Variabile			€	20.498,86
				€	20.498,86
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2012				€	42.275,65

Art.17 Comma 2 Lett.b	apr.99	1999/2000	Progressione Economica Orizzontale	€	2.212,58
		2002	Progressione Economica Orizzontale	€	2.211,20
		2004	Progressione Economica Orizzontale	€	2.378,80
		2005	Progressione Economica Orizzontale	€	1.434,42
		2006	Progressione Economica Orizzontale	€	1.184,56
		2007	Progressione Economica Orizzontale	€	1.258,79
		2008	Progressione Economica Orizzontale	€	2.674,75
		2009	Progressione Economica Orizzontale	€	889,85
		2010	Progressione Economica Orizzontale	€	796,05
		TOTALE SPESA per P.E.O.			€

Art.14	apr-99	Fondo per lo straordinario	-	
Art,45,2	2002/2005	min. 1% spesa comp.Personalexformazione	€ -	

CISL ~~FPS~~ ~~RA~~ ~~FAI~~ ~~CGO~~

RIPARTIZIONE DEL FONDO ART.17 CCNL 01.04.99				Euro		
Art17, comma 2,lett.b)			Progressioni Economiche Orizzontali			
R I S O R S E S T A B I L I		n° P.E.O.				
	1999	6		€	2.212,58	
	2000-2001	0		€	-	
	2002	4		€	2.211,20	
	2003	0		€	-	
	2004	4		€	2.378,80	
	2005	2		€	1.434,42	
	2006	2		€	1.184,56	
	2007	2		€	1.258,79	
	2008	3		€	2.674,75	
	2009	2		€	889,85	
	2010	1		€	796,05	
	TOTALE	26	Totale P.E.O.	€	15.041,00	€ 15.041,00
			Indennità di Comparto (art.33 CCNL 22.1.2004)	€	-	
	2012			€	5.073,01	
TOTALE		Indennità di comparto	€	5.073,01	€ 5.073,01	
Art. 17 comma 2 CCNL 01.04.99						
V A R I A B I L E	a		PRODUTTIVITA'	€	-	
	d		rischio/disagio	€	1.080,00	
	e		maneggio valori	€	180,00	
	f) ora art. 7 - c. 1 CCNL 9.5.2006		responsabilità (min.0,00 - max. 2500,00)	€	202,78	
	i		specifiche responsabilità (€ 300,00)	€	200,00	
	k		merloni	€	5.898,11	
			ISTAT	€	6.173,76	
			ICI		8.426,99	
	D		convenzioni e contributi			
			sponsorizzazioni	€	-	
	Art. 15, c.5					
Totale Parte Variabile				€	22.161,64	€ 22.161,64
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'						€ 42.275,65
	SI	NO	ECONOMIE ANNI PRECEDENTI	tot.economia	residui	
ANNO						
1999 -2007				€	-	€ -
2008				€	8,04	€ -
2009-2010				€	-	
2011				€	69,23	
2012				€		
2013			Art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008	€	(*)	€ -
			TOTALE (*)	€		€ -
(*) IMPORTO NON LIQUIDATO IN QUANTO ECONOMIA DI BILANCIO						





COSTITUZIONE FONDO ART.31 CCNL 2002 / 2005 - ANNO 2013				Euro
Art,31 comma 2 CCNL 02/05				
F	Art,15,1a lett. A,b,c,f,g,h,i,j,l, 1,4,99	fondo produttività 1998	€	11.461,86
	Art,4,1 5,10,01	1,1% m.s. 1999	€	2.362,62
	Art,4,2 5,10,01	r.i.a. personale cessato dall'1,1,2000	€	1.511,51
	Art,32,1 02 05	0,62% m.s. 2001	€	1.378,85
	Art,32,2 02 05	0,50% m.s. 2001	€	1.111,98
	Art,32,7 2002/2005	0,20% m.s. 2001 (alte professionalità)	€	-
I	Art. 1,3 CCNL 05.10.01	CCNL 05.10.01	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€ 343,06
	Dich.cong.n° 14 CCNL	art.29 CCNL 22.01.04	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€ 365,95
S	Dich.cong.n° 4 CCNL	art.2,1 CCNL 09.05.06	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€ 510,73
	Dich.cong.n° 1 CCNL	art.2,1 CCNL 31.07.09	Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€ 371,02
S	Art. 6,2 CCNL 11.4.08		Differenza costo progressioni economiche orizzontali	€ 489,67
	Art.14, 4 01-apr-99	Riduzione 3% straordinario	€	-
A	Art,15,5 1,4,98	incremento dotazione organica anno 2003	€	826,33
	Art. 4, 1 09:05:06	0,50% m.s. 2003	€	1.341,19
	Art. 8, 2 11:04:08	0,60% ms. 2005	€	1.777,13
	Riduzione proporzionale Art. 9 c. 2/bis D.L. 78/2010 = 13,04%			€ 3.110,29
Recupero somme contratto 2009 (art. 54 D.Lgs. 150/2009): quota parte di € 2.841,26			€	1.781,76
Totale Parte Fissa			€	18.959,85
			€	18.959,85
Art, 31 comma 3 CCNL 02/05				
Art,15,1m	1,4,99	risparmi straordinario art.14		
Art,15,2	1,4,99	1,2% m.s. 1997	€	-
Art,15,5	1,4,99	attivazione nuovi servizi		
Art,15,5	1,4,99	potenziamento servizi esistenti		
Art,15,5	1,4,99	progetti strategici		
Art,15,5	1,4,99	assetti organizzativi: sviluppo		
Art. 15,1	1,4,99	lett. K - conferma Merloni	€	3.910,10
Art. 15,1	1,4,99	lett. K - conferma ISTAT	€	1.650,00
Art. 15,1	1,4,99	lett. K - conferma ICI	€	12.525,00
Art,4,3	5,10,01			
Art,4,4	5,10,01	sponsorizzaz, convenz.e contrib.		
Art,17,5	1,4,99	recupero produttività non liquidata	€	-
Art. 4, 2b	31,7,09	1,5% m.s. 2007 (solo per l'anno 2009)	€	-
Riduzione proporzionale Art. 9 c. 2/bis D.L. n. 78/2010 13,04% = ICI			€	1.633,26
Totale Parte Variabile			€	16.451,84
			€	16.451,84
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'			€	35.411,69

Art.17	apr.99	1999/2000	Progressione Economica Orizzontale	€	2.212,58
		2002	Progressione Economica Orizzontale	€	2.211,20
Comma 2		2004	Progressione Economica Orizzontale	€	2.378,80
Lett b		2005	Progressione Economica Orizzontale	€	1.123,59
		2006	Progressione Economica Orizzontale	€	1.184,56

2007	Progressione Economica Orizzontale	€	502,32
2008	Progressione Economica Orizzontale	€	2.674,75
2009	Progressione Economica Orizzontale	€	600,99
2010	Progressione Economica Orizzontale	€	796,05
	TOTALE SPESA per P.E.O.	€	13.684,84

Art.14	apr-99	Fondo per lo straordinario	-	
Art,45,2	2002/2005	min. 1% spesa comp.Personalexformazione	€ -	



 CISL FPS



RIPARTIZIONE DEL FONDO ART.17 CCNL 01.04.99				Euro		
Art17, comma 2,lett.b)			Progressioni Economiche Orizzontali			
R I S O R S E S T A B I L I		n° P.E.O.				
	1999	6		€	2.212,58	
	2000-2001	0		€	-	
	2002	4		€	2.211,20	
	2003	0		€	-	
	2004	4		€	2.378,80	
	2005	1		€	1.123,59	
	2006	2		€	1.184,56	
	2007	1		€	502,32	
	2008	2		€	2.674,75	
	2009	1		€	600,99	
	2010	1		€	796,05	
	TOTALE	22	Totale P.E.O.	€	13.684,84	€ 13.684,84
			Indennità di Comparto (art.33 CCNL 22.1.2004)	€	-	
	2013			€	4.555,01	
TOTALE		Indennità di comparto	€	4.555,01	€ 4.555,01	
Art. 17 comma 2 CCNL 01.04.99						
V A R I A B I L E	a		PRODUTTIVITA'			
	d		rischio/disagio	€	720,00	
	e		maneggio valori			
	f) ora art. 7 - c. 1 CCNL 9.5.2006		responsabilità (min.0,00 - max. 2500,00)			
	i		specifiche responsabilità (€ 300,00)			
	k		Merloni	€	3.910,10	
			ISTAT	€	1.650,00	
			ICI		10.891,74	
	D		convenzioni e contributi			
			sponsorizzazioni	€	-	
Art. 15, c.5		progetti obiettivo				
Totale Parte Variabile				€	17.171,84	€ 17.171,84
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'				€	35.411,69	€ 35.411,69
	SI	NO	ECONOMIE ANNI PRECEDENTI	tot.economia	residui	
ANNO						
1999 -2007				€ -	€ -	
2008				€ 8,04	€ -	
2009-2010				€ -		
2011				€ 69,23		
2012				€		
2013			Art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008	€ (*)	€ -	
			TOTALE (*)	€	€ -	
(*) IMPORTO NON LIQUIDATO IN QUANTO ECONOMIA DI BILANCIO						

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. <i>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</i> <i>Capacità di elaborare soluzioni adeguate</i> <i>Elasticità nella gestione degli orari</i>	5	-	-	
10	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente <i>Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</i> <i>Autocritico nelle situazioni critiche</i>	5	-	-	
Relazioni e collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato. <i>Partecipazione al lavoro di gruppo/reunioni (formale/attiva)</i>	15	-	-	
35	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza) <i>Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni</i>	20	-	-	
Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna	Capacità di recepire le istanze dell'utenza <i>Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)</i> <i>Precisione/complettezza/esaustività nella risposta</i> <i>Risultati riportati da analisi di customer satisfaction</i>	15	-	-	
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate <i>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</i> <i>Qualità dei risultati raggiunti, lacune/errori/vizi</i> <i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i> <i>Efficienza e cura nell'utilizzo degli strumenti a disposizione</i>	15	-	-	
15					
Totale performance organizzativa		60	-	-	
Valutazione complessiva		100			
Performance individuale					
Performance organizzativa					






Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "A" e "B"

Anno di valutazione

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

1	Ampliamente migliorabile / Non sufficiente
2	Soddisfacente / Appena sufficiente
3	Più che soddisfacente / Più che sufficiente
4	Buono / In linea con le attese
5	Ottimo / Oltre le attese

Nominativo del valutato _____

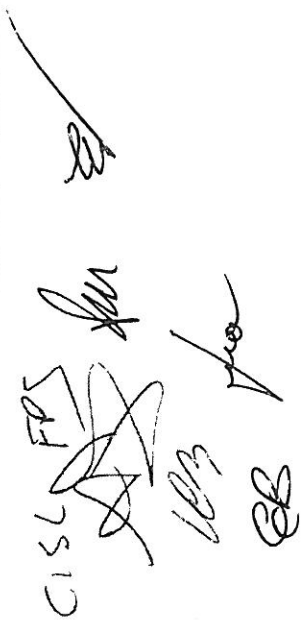
Posizione di lavoro ricoperta _____

Ambito organizzativo _____

Nominativo del valutatore _____

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati					
20	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. <i>(L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)</i>	10			
	Livello di apporto individuate al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. <i>Rapporto risultati conseguiti/tempo di lavoro</i> <i>Attenzione alla razionalizzazione delle procedure</i> <i>Introduzione/uso delle tecnologie</i>	10			
Impegno					
15	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta. <i>Autofornazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative</i> <i>Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite</i>	5			
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale <i>Distrazioni/pause</i> <i>Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati</i> <i>Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile</i>	10			
Iniziativa					
5	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. <i>Capacità di analisi delle criticità e problem solving</i> <i>Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative</i>	5			
Totale performance individuale		40			

CISL


Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "C"

Anno di valutazione

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

- 1 Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
- 2 Soddisfacente / Appena sufficiente
- 3 Più che soddisfacente / Più che sufficiente
- 4 Buono / In linea con le attese
- 5 Ottimo / Oltre le attese

Nominativo del valutato _____

Posizione di lavoro ricoperta _____

Ambito organizzativo _____

Nominativo del valutatore _____

PERFORMANCE INDIVIDUALE





Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. <i>(L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)</i>	10			
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. <i>Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro</i> <i>Attenzione alla razionalizzazione delle procedure</i> <i>Introduzione/uso delle tecnologie</i>	15			
Impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, re azionali correlati alla posizione ricoperta.	5			
	<i>Autofornazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative</i> <i>Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite</i> Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale <i>Distrazioni/pause</i> <i>Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati</i> <i>Risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile</i>	5			
Iniziativa	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.	10			
	<i>Capacità di analisi delle criticità e problem solving</i> <i>Ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative</i>				
Totale performance individuale		45			

CISL

 FPS
 GB

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo.	5	-	-	
	<i>Programmazione delle attività e gestione delle priorità</i>				
	<i>Capacità di elaborare soluzioni adeguate</i>				
	<i>Elasticità nella gestione degli orari</i>				
10	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente	5	-	-	
	<i>Capacità di reazione ai verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria</i>				
	<i>Autocritico nelle situazioni critiche</i>				
	<i>Capacità di relazione e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o capacità di programmare e coordinare il personale assegnato.</i>				
Relazioni e collaborazione	Partecipazione al lavoro di gruppo/reunioni (formale/attiva)	15	-	-	
	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni				
	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna				
30	Capacità di recepire le istanze dell'utenza	15	-	-	
	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Precisione/completatezza/esautività nella risposta				
	Risultati riportati da analisi di customer satisfaction				
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate	15	-	-	
	<i>Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo</i>				
	<i>Qualità dei risultati raggiunti: lacune/errori/vizi</i>				
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
15	Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze	55	-	-	
	<i>Disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze</i>				
Totale performance organizzativa		55	-	-	
Valutazione complessiva		100			
Performance individuale					
Performance organizzativa					

CISL FRS





Scheda valutazione produttività - dipendenti categoria "C"

DETERMINAZIONE DELLA PRODUTTIVITA':

per votazione complessiva inferiore a 50 punti nessuna erogazione

per votazioni da 51 a 100 punti l'erogazione avverrà proporzionalmente al punteggio ottenuto.

CISL FPS

[Handwritten signature]

EBB

[Handwritten signature]

SPR

[Handwritten signature]

Scheda valutazione Responsabili in Posizione Organizzativa (PO)

Anno di valutazione

Nominativo del valutato _____
 Posizione di lavoro ricoperta _____
 Ambito organizzativo _____
 Nominativo del valutatore _____

Legenda: indice di valutazione (da 1 a

- 1 Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
- 2 Soddisfacente / Appena sufficiente
- 3 Più che soddisfacente / Più che sufficiente
- 4 Buono / In linea con le attese
- 5 Ottimo / Oltre le attese

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso	Valut	Note
		azioni	(B)	
		(A)	(B)	Totale (A x B)
Risultati		40		
48	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo. (L'indice d'intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)			
	Propensione all'incremento della produttività dell'ambito organizzativo e dei singoli collaboratori. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro Attenzione alla razionalizzazione delle procedure Introduzione/uso delle techno ogie	3		
	Grado di qualità del servizio percepita dagli utenti Risultati riportati dalle indagini di customer satisfaction Quantità reclami/segnalazioni ricevuti	5		
Impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	2		
2	Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite			
Iniziativa	Capacità di rilevare i bisogni degli utenti interni ed esterni e di orientare l'organizzazione in base alle esigenze.	4		
8	Rilevazione di nuovi bisogni Supervisione e monitoraggio dei servizi erogati Gestione dei reclami e delle segnalazioni Capacità di elaborare e gestire progetti innovativi, anche trasversali tra diversi ambiti organizzativi. Apporto all'elaborazione di obiettivi e progetti innovativi Capacità di lettura critica della propria attività progettuale Propensione creativa al cambiamento	4		
Totale performance Individuale		58		

CISGERS

 CB W el per

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criteri o (A) (B)	Valut azion e (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia	Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate.	4			
	Programmazione delle attività e gestione delle priorità				
	Gestione del budget e razionalizzazione della spesa				
	Dinamicità e flessibilità nella gestione del tempo				
11	Capacità di delegare obiettivi e risorse	3			
	Chiarezza nell'assegnazione dei compiti ai collaboratori				
	Monitoraggio (feedback) e azioni correttive e costruttive				
	Gestione del processo di valutazione, colloquio				
Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse.	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria	4			
	Autocontrollo nelle situazioni critiche o di disagio fisico ed emotivo				
	Capacità di elaborare soluzioni adeguate /problem solving				
Coordinamento	Capacità di coordinamento e motivazione delle risorse umane e differenziazione nelle valutazioni	6			
	Incentivazione del personale al raggiungimento degli obiettivi				
	Capacità di indirizzare i propri collaboratori alla formazione che il profilo di ognuno necessita				
	Capacità di comprendere gli aspetti personali/caratteriali e motivare al ruolo				
11	Capacità di differenziare, motivandole, le valutazioni				
	Capacità di favorire un clima organizzativo positivo				
	Capacità di relazioni efficaci con colleghi, segretario/direttore, amministratori, cittadini-utenti*	5			
	Partecipazione al lavoro di gruppo/reunion (formale/attiva)				
Responsabilità del ruolo	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni				
	Corretta interpretazione del proprio ruolo e capacità di realizzazione degli indirizzi strategici	10			
	Conoscenza e comprensione delle scelte politiche e diffusione delle stesse nell'organizzazione				
10	Propositività nell'attuazione degli indirizzi strategici				
	Interpretazione delle istanze del territorio e dei cittadini				
	Grado di consapevolezza e applicazione del principio della distinzione dei poteri**	5			
	Gestione corretta del ruolo: collaborazione/sovrapposizione				
Rapporto con amministratori	Capacità di tenere informati gli amministratori circa le priorità e lo stato di attuazione degli obiettivi**	5			
10	Sollecitudine e costanza nell'informazione				
Obgettività e selettività nell'analisi delle priorità e nel perseguimento degli obiettivi					



 CISL

Totale performance organizzativa	42	-	-
Valutazione complessiva	e		100
Performance individuale			
Performance organizzativa			

* Concorrono alla definizione dell'indice d'intensità di questo criterio, oltre ai componenti il NdV, tutte le PO dell'ente (tranne la PO oggetto di valutazione). L'indice di intensità adottato sarà dato dalla media dei valori espressi dai vari soggetti.

** L'indice d'intensità di questo criterio è espresso dall'assessore di riferimento. Se gli assessori sono più di uno s. adotta la media dei valori espressi.

CISGFRS
 ASD
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

