

Città di LONATO del GARDA

Provincia di Brescia

ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO

PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE

RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2008

art. 17

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del
comparto Regioni ed Autonomie locali



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

ART. 1 - OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha per oggetto le **modalità di costituzione e di ripartizione** del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane", finalizzato all'incremento della produttività del personale ed al **miglioramento della qualità dei servizi** erogati alla popolazione per l'anno 2008 ed esplica i suoi effetti anche nel successivo esercizio 2009, al quale è strettamente correlato.

ART. 2 - DETERMINAZIONE E DESTINAZIONE DELLE QUOTE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15 DEL C.C.N.L. 1998/2001

Le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'esercizio 2008, sono destinate al finanziamento dei seguenti fondi:

a) Fondo per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dell' efficienza dei servizi (Residuale rispetto ad altri fondi) (art. 17, comma 1, lett. a)	€ 41.306,87
b) Fondo per indennità di comparto (compreso il personale di P.M)	€ 29.600,00
c) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o di danno (art. 17, comma 1, lett. « d » ed « e »)	€ 44.000,00
d) Fondo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie A), B) e C) (art. 17, comma 1, lett. F (CCNL 1/4/1999)	€ 20.000,00
e) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (art.31, comma 2, lett. b)	€ 53.290,00
f) Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A), B) e C) (art. 17, comma 2, lett. E - CCNL 11411999)	€ 6.960,00
g) Fondo per la produttività della Polizia Municipale: comprende il fondo per attività disagiate (€ 13.300,00), il fondo per le valutazioni del dirigente (€ 6.530,00), il fondo per i servizi di pattugliamento del territorio (33.896,00) ed il fondo per la remunerazione di particolari responsabilità (€ 3.770,00)	€ 57.496,00
h) Fondo per la retribuzione delle Posizioni Organizzative h1) Fondo per finanziamento della Posizione Organizzativa a cinque ulteriori unità di personale	€ 31.778,72 € 38.000,00
i) Fondo Uffici demografici per gestione cittadini U.E. (solo 2008)	€ 1.880,00
TOTALE	€ 334.311,59

ART. 3 - FONDO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Il fondo, determinato nell'importo di € 20.000,00, costituisce l'ammontare delle risorse destinate alla remunerazione di posizioni di particolare responsabilità ricoperte da parte del personale appartenente alla categorie B e C. Tale fondo viene inoltre destinato a compensare specifiche responsabilità affidate a personale appartenente alla categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

L'art. 7, comma 1, del CCNL 2004/2005 ha modificato l'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1/04/1999, elevandone la misura annua lorda massima ad € 2.500,00.

Sono state individuate le seguenti posizioni di responsabilità:

<u>POSIZIONI di CATEGORIA "D"</u>	<u>IMPORTI</u>
Ufficio delle Entrate e delle Uscite	1.000,00
Ufficio Servizi sociali	1.000,00
Ufficio Ecologia	1.000,00
Ufficio Patrimonio	1.000,00
Ufficio Lavori pubblici (direzione lavori)	2.000,00
Ufficio Lavori pubblici (progettazione e gestione opere)	2.000,00
TOTALE	€ 8.000,00

<u>POSIZIONI di CATEGORIA "C"</u>	
Ufficio segreteria	1.000,00
Ufficio protocollo	1.000,00
Sportello unico attività produttive	1.000,00
Ufficio tributi	1.000,00
Servizio bibliotecario	1.000,00
Ufficio amministrativo dei servizi sociali	1.000,00
Ufficio amministrativo dei lavori pubblici	1.000,00
Ufficio amministrativo sportello unico edilizia	1.000,00
Ufficio informazioni/turismo	500,00
TOTALE	€ 8.500,00

<u>POSIZIONI DI CATEGORIA "B"</u>	
Ufficio commercio	1.000,00
Ufficio pubblica istruzione	1.000,00
Servizio necroscopico	500,00
Coordinatore autisti scuotabus	500,00
Messo comunale	500,00
TOTALE	e 3.500,00

TOTALE COMPLE SI

20.000,00

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Sed", "A", and a large circular mark.

Tali compensi potranno essere erogati anche mensilmente ed in quote proporzionali al servizio effettivamente prestato. In caso di assenza della figura che ricopre una delle posizioni di responsabilità sopra individuate, sarà possibile prevedere l'erogazione dei compensi al personale che svolge le funzioni sostitutive per un periodo non inferiore a 30 giorni consecutivi.

Le somme non attribuite confluiranno nel fondo per la **produttività** individuale del personale e per il miglioramento **dell'efficienza** dei servizi di cui all'art. 6 e saranno **ridistribuite** con i criteri previsti per l'anno di riferimento

ART. 4 - FONDO PER GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Il fondo viene utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche del personale dipendente all'interno di ciascuna categoria professionale da **realizzare** mediante la previsione, dopo il trattamento **tabellare** iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalle tabelle C e C/bis del C.C.N.L. 1998-2001. La progressione economica **orizzontale** - che si **concretizza** in un avanzamento di carriera all'interno della medesima categoria di appartenenza - **costituisce** un incentivo allo sviluppo della **professionalità** del personale e, pur riguardando tutti i dipendenti di ruolo, deve essere utilizzata come strumento **selettivo** e non mediante sistemi automatici, al fine di permettere **l'acquisizione di** sempre maggiori livelli di professionalità.

Le parti concordano rinviare ad una data da stabilire, successiva al 1° gennaio 2009 la determinazione degli importi da destinare a tali progressioni economiche "orizzontali".

L'attribuzione delle nuove posizioni economiche **dovrà** avvenire applicando criteri che tengano conto dello sviluppo della **professionalità** acquisito dal personale.

Le somme non attribuite confluiranno nel fondo per la **produttività** individuale del personale e per il miglioramento **dell'efficienza** dei servizi di cui all'art. 6 e saranno **ridistribuite** con i criteri previsti per l'anno di riferimento.

ART 5 - FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art 17, comma 2, lett. a del C.C.M.L. 1.04.1999).

Il fondo è destinato a **finanziare** la **produttività** individuale e di **gruppo**.

L'Amministrazione comunale ritiene che, per particolari progetti o per le modalità con cui vengono svolti **certi** servizi, difficilmente **programmabili** - che non costituiscono un mero prolungamento **dell'orario** di servizio, ma che richiedono flessibilità, **straordinarietà** ed impegno anche al di fuori del normale orario - debbano essere riconosciute al personale particolari forme di **incentivazione**.

Ai dirigenti ed ai responsabili di ciascuna area compete l'**individuazione** dei casi nei quali il personale consegue **il diritto** a percepire tale incentivo e la sua ripartizione, evidenziando i criteri utilizzati per la valutazione **dell'impegno** profuso e dei risultati conseguiti.

Per l'anno 2008 i progetti previsti risultano i seguenti:

- registrazione ed assistenza alle sedute del Consiglio comunale **€ 450**
- partecipazione **all'organizzazione** di manifestazioni culturali, sportive ricreative o turistiche, compreso il Mercantico, con eventuale predisposizione, riordino e pulizia di locali, strade e piazze **€ 5.150**
- partecipazione a manifestazioni **relative** a Fiera agricoltura **€ 850**



- interventi straordinari dovuti ad eventi non prevedibili, con esclusione del personale che già fruisce dell'indennità di reperibilità	<u>€ 250</u>
- servizi effettuati nei giorni di sabato e festivi per l'accompagnamento degli anziani ai soggiorni climatici	<u>€ 100</u>
- trasporto gonfalone in occasione di manifestazioni pubbliche	<u>€ 250</u>
- tumulazioni effettuate di sabato e nei giorni festivi	<u>€ 1.100</u>
	=====
Totale	€ 8.150

La somma prevista, pari a complessivi € 8.150,00, viene inserita nella voce f) dell'art.2 del presente accordo.

L'Amministrazione intende inoltre provvedere all'organizzazione del servizio **CRED** (centro ricreativo estivo diurno), destinato ai minori dai 3 ai 14 anni, mettendo a disposizione il personale normalmente addetto alle mense scolastiche per la preparazione dei pasti per i frequentanti e per assicurare anche i servizi ausiliari (pulizia, riordino ecc).

Il progetto viene finanziato con un importo complessivo di **€ 900,00** annui da suddividersi fra i partecipanti all'iniziativa in base all'impegno profuso ed ai risultati conseguiti.

In occasione di CRED e di altre iniziative e servizi extrascolastici organizzati sia dal Comune che dalla Parrocchia nel periodo estivo, si rende indispensabile assicurare il trasporto dei partecipanti.

Il progetto viene finanziato con un importo complessivo di **€ 2.080,00** annui da suddividersi tra gli autisti degli scuolabus (n. d) che partecipano al progetto, con un compenso individuale di **€ 520,00** in base all'impegno profuso ed ai risultati conseguiti.

L'amministrazione comunale intende infine assicurare il servizio di assistenza pre e post scolastica durante la settimana. Al personale che partecipa al progetto verrà riconosciuto un incentivo complessivo pari ad **€ 3.750,00** annui da suddividersi fra i n. 5 partecipanti al progetto, con un compenso individuale di **€ 750,00** per ciascuno dei due servizi (assistenza pre-scolastica e assistenza post-scolastica) in base all'impegno profuso ed ai risultati conseguiti.

Agli autisti degli scuolabus (n. d) viene inoltre attribuito un compenso pro-capite di **€ 520,00**, pari a complessivi **€ 2.080,00** per il servizio di trasporto scolastico effettuato nelle giornate del sabato, in deroga all'orario spezzato.

ART. 6 - FONDO PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DEL PERSONALE E PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI

La produttività individuale viene attribuita in base ai seguenti coefficienti di differenziazione che tengono conto dei differenti contenuti di responsabilità e di autonomia delle diverse posizioni:

- categoria "A" 100
- categoria "B" 110
- categoria "C" 120
- categoria "D" 130

Il fondo per il miglioramento dei servizi viene istituito per incentivare e remunerare la professionalità dei dipendenti nel loro complesso, tenendo conto di vari elementi quali:

- l'impegno profuso ed i risultati conseguiti
- il grado di autonomia nello svolgimento degli adempimenti di competenza dell'ufficio di appartenenza
- la capacità di apportare innovazioni per una migliore organizzazione del proprio lavoro
- l'apporto individuale all'andamento dell'ufficio, la collaborazione attiva, la flessibilità e adattabilità alle esigenze dell'ente
- l'atteggiamento propositivo e creativo per la soluzione delle problematiche
- la capacità di adattamento alle innovazioni,
- la predisposizione alle relazioni con il pubblica e alla collaborazione con i colleghi
- lo spirito di intraprendenza

La valutazione viene effettuata da parte di ciascun dirigente per mezzo della scheda allegata al presente accordo, sulla base degli elementi specificati nella medesima.

La ripartizione del fondo verrà effettuata in proporzione al punteggio conseguito da ciascun dipendente che abbia ottenuto un minimo di **Punti 101**.

Le valutazioni verranno comunicate individualmente a ciascun dipendente entro la fine del mese di aprile e l'erogazione del compenso verrà effettuata entro il mese di giugno.

Il dipendente potrà manifestare le proprie osservazioni, per iscritto, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Per l'erogazione del fondo si dovrà tener conto del periodo di servizio svolto nel corso dell'anno e delle eventuali prestazioni a tempo parziale. L'incentivo sarà attribuito anche al personale che ha prestato servizio a tempo determinato o in comando temporaneo presso il comune di Lonato per almeno sei mesi nel corso dell'anno in questione.

ART. 7 - FONDO PER LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

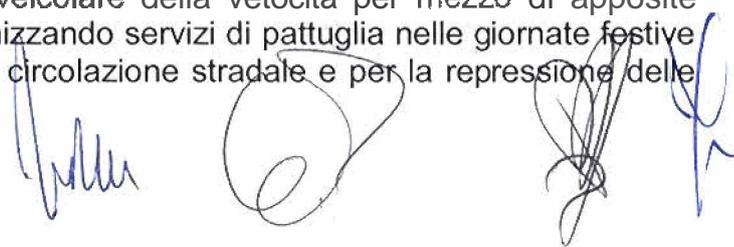
Il servizio di polizia municipale rappresenta il reparto di pronto intervento dell'ente locale che deve rispondere in tempo reale alle sollecitazioni ed alle richieste che provengono dai cittadini.

Deve inoltre far fronte alle numerose sollecitazioni da parte della Prefettura relative ad una maggiore presenza e partecipazione in ambito urbano, anche nel corso delle ore notturne, per assicurare un adeguato servizio di controllo della viabilità e di prevenzione dell'incidentalità stradale, una pronta risposta alle richieste derivanti dalle iniziative della Questura, come ad esempio quella che promuove ogni anno una campagna per la sicurezza stradale nel periodo agosto-settembre.

Il potenziamento dell'attività di vigilanza risulta quindi indispensabile per il miglioramento della circolazione stradale nei periodi di intensificazione del traffico, correlati al flusso turistico, nonché per contrastare l'espandersi della microcriminalità e fornire precise risposte alle pressanti richieste dei cittadini per una maggiore sicurezza, soprattutto nel periodo estivo.

Le parti concordano che per il raggiungimento di tali obiettivi è necessario:

- a) intensificare i servizi di controllo veicolare della velocità per mezzo di apposite apparecchiature elettroniche, organizzando servizi di pattuglia nelle giornate festive e pre-festive, per la vigilanza della circolazione stradale e per la repressione delle



infrazioni al codice della strada, soprattutto nel periodo estivo, quando il traffico veicolare ed il flusso turistico sono molto elevati.

- b) assicurare i servizi di pattugliamento richiesti dal Prefetto, dal Questore e dall'Amministrazione comunale stessa, per un controllo mirato alla prevenzione ed alla sicurezza stradale (verifiche sull'utilizzo di dispositivi di sicurezza da parte degli automobilisti o dei guidatori di ciclomotori, quali cinture, casco, controlli della velocità, del lancio di sassi ecc.).

Risulta altresì affidato al personale di Polizia municipale, l'incarico di assicurare l'ordinato svolgimento di tutte le manifestazioni che si tengono sul territorio comunale.

Le manifestazioni organizzate e/o patrocinate dal Comune e quelle che comunque necessitano della presenza del personale della Polizia Municipale risultano ogni anno, almeno n. 74, così suddivise:

- n. 12 edizioni del mercantico
- n. 3 giorni della Fiera Agricola-Artigianale-Commerciale
- n. 45 manifestazioni (feste o sagre nelle frazioni e nei quartieri, concerti, manifestazioni estive e/o natalizie)
- n. 7 manifestazioni religiose (processioni)
- n. 7 manifestazioni sportive (podistiche, ciclistiche ecc)

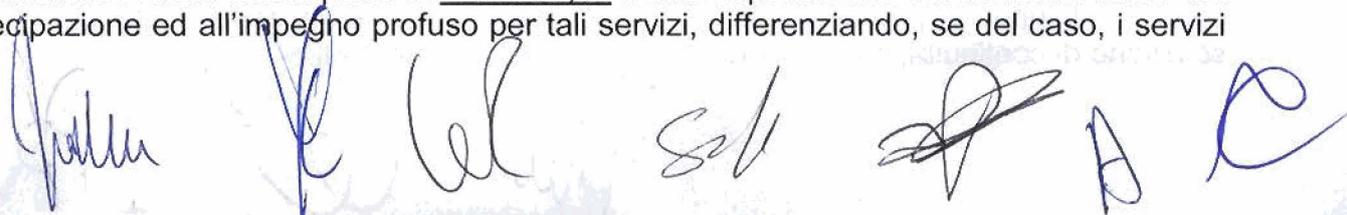
In relazione ai servizi richiesti al personale di vigilanza per l'assistenza a tali manifestazioni - che difficilmente sono riconducibili alla "straordinarietà" della prestazioni lavorativa, stante la loro ripetitività ed il loro elevato numero in rapporto alla dotazione organica del Corpo di polizia municipale - le parti concordano di costituire un fondo dell'importo di **€ 13.300,00** da ripartire fra il personale che partecipa all'attuazione di tali progetti espletati in "condizioni particolarmente disagiate", ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1 aprile 1999, sulla base dei criteri stabiliti dal dirigente dell'area.

All'unico dipendente di categoria "D", viene riconosciuto un compenso di **€ 1.770,00** (pari alla quota-parte di € 2.500,00 su base annua) - in relazione all'orario a tempo parziale di 18 ore settimanali, usufruito dal medesimo a partire dal mese di giugno 2008 - al fine di ricompensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Le parti si dichiarano infine consapevoli delle problematiche relative alla sicurezza e della circostanza che, in particolare che nelle ore serali, proprio sulle direttrici stradali più importanti, è costante la presenza di soggetti che esercitano la prostituzione generando turbativa dell'ordinato flusso della circolazione e creando situazioni di pericolo e della conseguente necessità di effettuare servizi di pattugliamento nelle ore notturne allo scopo di contrastare il fenomeno.

Alla luce del positivo esito dell'esperienza intrapresa e del plauso della cittadinanza, l'Amministrazione ritiene quindi di dover confermare e potenziare il servizio di vigilanza notturna, in aggiunta ai normali servizi ordinari diurni e festivi.

A fronte della disponibilità manifestata dagli agenti allo svolgimento dei servizi stabiliti con deliberazione Giunta comunale n. 87 del 29 aprile 2008 "Approvazione della proposta per la programmazione del servizio di Polizia Municipale per l'anno 2008", esecutiva, si costituisce un fondo dell'importo di **€ 33.896,00** da corrispondere ai medesimi in base alla partecipazione ed all'impegno profuso per tali servizi, differenziando, se del caso, i servizi



serali notturni e festivi, che tenninano alle ore 1,00, da quelli da svolgere sino alle ore 4,00.

Le parti, riconoscono che, nell'anno 2007, per mero errore di battitura, la formulazione relativa ai servizi di pattugliamento **serale/notturna**, che recepiva il contenuto della **deliberazione** Giunta comunale n. 139 del 19 giugno 2007 "Approvazione della proposta per la programmazione del servizio di Polizia Municipale per l'anno 2007", esecutiva, doveva prevedere l'**erogazione** al personale della polizia, dei seguenti compensi che non trovano **corrispondenza** nel verbale dell'accordo **decentrato** per il biennio 2007-2008 stipulato nel 2007:

- Agenti cat. "C": compenso orario di **E. 27,00** lordi (oneri riflessi a carico **dell'A.C.**) e non come scritto nell'accordo **pari a € 26,00**
- Ufficiali cat."D": compenso orario di **E. 30,00** lordi (oneri riflessi a carico **dell'A.C.**) e non come scritto **nell'accordo pari a E 29,00**

A due degli agenti in servizio viene inoltre attribuito un compenso di **€ 1.000,00** pro-capite, per l'esercizio di compiti che comportano particolari **responsabilità** e più precisamente:

- Posizione presso l'**ufficio** di Polizia Municipale per la **gestione** verbali **€ 1.000.00**
- Posizione presso l'**ufficio** di Polizia Municipale per **servizi amministrativi** **€ 1.000.00**

Viene istituito, infine, un fondo di complessivi **€ 6.530,00**, **erogabili**, a fine anno, sulla base delle valutazioni effettuate dal Dirigente responsabile del corpo di Polizia Municipale, tenendo conto dei seguenti elementi:

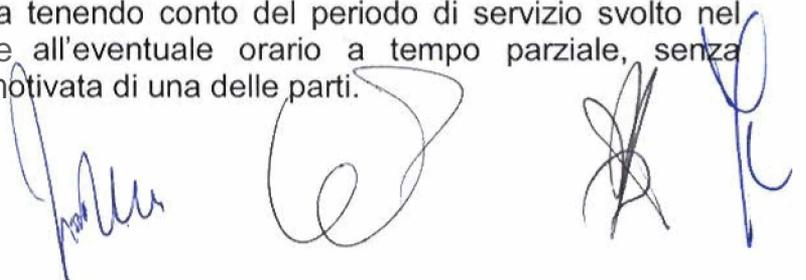
- grado di autonomia nello svolgimento degli adempimenti di **competenza dell'ufficio**
- capacità di introdurre innovazioni per una migliore organizzazione del proprio lavoro
- apporto individuale **all'andamento dell'ufficio**, collaborazione attiva, flessibilità e **adattabilità** alle esigenze **dell'ente**
- atteggiamento propositivo e creativo per la soluzione delle pblematiche
- capacita di adattamento alle innovazioni,
- predisposizione alle relazioni **con** il pubblico e alla collaborazione con i colleghi
- spirito di intraprendenza

La valutazione sarà effettuata dal Responsabile per mezzo della scheda di valutazione, allegata al presente accordo, sulla base degli elementi specificati nella medesima.

Nella ripartizione delle risorse di **quest'ultimo** fondo **si** applicano i seguenti **coefficienti di differenziazione** che tengono conto dei maggiori contenuti di **responsabilità** e di autonomia delle diverse posizioni:

categoria "C" 100
categoria "D" 183

L'**erogazione del** fondo verrà effettuata tenendo conto del periodo di servizio svolto nel corso **dell'anno** e proporzionalmente all'eventuale orario a tempo parziale, **senza soluzione di continuità**, salvo disdetta motivata di una delle parti.



Con il fondo istituito per il finanziamento del progetto per la **sicurezza** di cui al presente **paragrafo**, verranno **retribuiti anche** eventuali **progetti** speciali assegnati al personale di vigilanza.

Le parti ratificano l'accordo sottoscritto il 16 settembre 2008 **riguardante** l'attivazione e il riconoscimento **dell'assistenza** e previdenza integrativa complementare per il personale della Polizia municipale ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada e dell'art. 393 del Regolamento di esecuzione e **successive** modifiche, **che si allega in copia al presente accordo**

ART. 8 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI BUONI PASTO

Le parti, **richiamato** l'articolo 13 del CCNL **9 maggio** 2006, che prevede, per particolari e limitate figure che svolgono **un'attività** necessaria a garantire il regolare svolgimento delle **attività** e la continuità **dell'erogazione** di **servizi** senza modifiche **all'orario** di lavoro programmato, individuano le seguenti figure professionali che potranno usufruire del buono pasto **all'inizio** o alla fine di **ciascun turno** di lavoro:

- a) personale della polizia municipale
- b) autisti scuolabus
- c) il personale operaio in occasione del **servizio** svolto durante le manifestazioni organizzate dal Comune

ART. 9 - CLAUSOLA DI EQUITA'

Il personale che, per effetto di nome di legge, contrattuali o per **prestazioni comunque svolte** - escluse quelle effettuate al di fuori del normale orario di ufficio, quali i condoni edilizi - abbia percepito, **nell'anno** 2008, compensi aggiuntivi e/o accessori superiori ad **€ 4.000,00**, non partecipa alla ripartizione del "fondo per la **produttività**".

ART. 10 - DURATA E VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente accordo **decentrato** è valido per l'anno 2008 e costituisce base di partenza fondamentale per la stipula **dell'accordo** per l'esercizio 2009, che dovrà **essere sottoscritto contestualmente** a quello per l'anno precedente.

Le parti **concordano** che, **in caso di** attivazione di nuovi servizi o di processi di **riorganizzazione** finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, verrà valutata l'**entità** delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio **dal** personale da impiegare nelle nuove **attività** ed individuata la relativa copertura nell'ambito delle risorse di bilancio.

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are five distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1) Le parti riconoscono che, per mero errore, nella stesura dell'accordo 2007- 2008 le parti hanno omesso di disciplinare la cd. Indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL di lavoro integrativo siglato il 14 settembre 2000.

Pertanto per gli anni 2007 e 2008 viene riconosciuto al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori trattati. Le parti concordano di riconoscere tale indennità ai dipendenti che hanno la responsabilità del maneggio valori per un importo annuale minimo di € 2.582,28. L'indennità giornaliera è pari a € 1,03 (da E 0,52 a € 1,55) per coloro che maneggiano valori fino ad un importo medio mensile di E 1.032,91 e pari ad € 1,55, per coloro che maneggiano valori oltre tale importo mensile. L'indennità verrà riconosciuta solo a condizione che l'importo sia verificabile con le ricevute rilasciate e sottoscritte dallo stesso dipendente.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

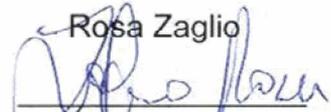
Elena Dazzi



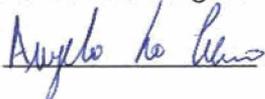
Antonella Cominelli



Rosa Zaglio



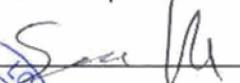
Lo Cicero Angelo



Dreera Marco



Giulio Squassina



Guerrino Sacchella

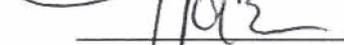


DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Fabrizio Botturi



Michele Spazzini



Davide Boglioni



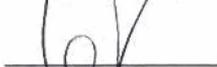
Giorgio Fortini



Francesco Biasetti



Ivana Pina



Paola Laffranchini



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA "A" E "B"

ANNO 2008

Cognome e nome	Posiz. Economica /infracategoriale	Profilo	Settore

DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso	0	Max punteggio
	1	2	3	4			
1. Adattabilità, reattività e disponibilità - Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	25	0	100
2. Autonomia operativa e gestione del tempo - Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati. La valutazione si estende alla capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività.	1	2	3	4	25	0	100
3. Esecuzione dei compiti assegnati nei tempi previsti - Capacità di adempiere in modo corretto ai compiti d'ufficio o del servizio, con puntualità, rispetto dei tempi stabiliti da disposizioni legislative o regolamentari o dal capo servizio. La valutazione si estende alla capacità di assicurare un adempimento rapido alle istanze del pubblico.	1	2	3	4	25	0	100
4. Rapporti interni ed esterni - Capacità di integrarsi nel proprio gruppo di lavoro partecipando al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal capo servizio senza frapporre ostacoli di natura personale o comportamentale. Implica la capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	1	2	3	4	25	0	100
Somme						0	400

Tabella 1: Assegnazione dei Punteggi

Indice	Descrizione
1	Prestazione inadeguata Risultato insufficiente
2	Prestazione migliorabile Risultato non completamente in linea con le attese
3	Prestazione buona Risultato in linea con le attese
4	Prestazione ottima Risultato pienamente raggiunto

Tabella 2: Fasce dei Punteggi

Range Punti	Fasce	Percentuale e Risultato	Giudizio
Da 351 a 400 punti	A	100	Eccellente
Da 301 a 350 punti	B	85	Ottimo
Da 251 a 300 punti	C	70	Buono
Da 201 a 250 punti	D	45	Soddisfacent e
Da 151 a 200 punti	E	25	Discreto
Da 101 a 150 punti	F	15	Sufficiente

TOTALE PUNTEGGIO	FASCIA RICONOSCIUTA
PUNTI	FASCIA _____

IL RESPONSABILE

(_____)

SPAZIO RISERVATO AL DIPENDENTE(I)

Lonate del Garda, _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA "C"

ANNO 2008

Cognome e nome	Posiz. Economica /infracategoriale	Profilo	Settore

DIPENDENTI CATEGORIA "C" (non titolari di P.O)

A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso		Max punteggio
	1	2	3	4			
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità - Capacità di adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati. Disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	18	0	72
2. Autonomia operativa e gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità - Capacità di gestire il tempo lavorativo, affrontare e risolvere problemi nuovi ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato. Implica la perfetta conoscenza delle procedure operative dell'ente e sensibile capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	19	0	76
3. Esecuzione dei compiti assegnati nei tempi previsti - Capacità di adempiere in modo corretto ai compiti d'ufficio o del servizio, con puntualità, rispetto dei tempi stabiliti da disposizioni legislative o regolamentari o dal capo servizio. La valutazione si estende alla capacità di assicurare un adempimento rapido alle istanze del pubblico.	1	2	3	4	19	0	76
4. Rapporti interni ed esterni - Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro partecipando al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal capo servizio senza frapporre ostacoli di natura personale o comportamentale. Implica la capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	1	2	3	4	19	0	76
Somme						0	300

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI E PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso		Max punteggio
	1	2	3	4			
1. Orientamento alla qualità - Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza. Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di migliorare la qualità del servizio reso :	1	2	3	4	8	0	32
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG - Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa. Implica anche attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati).	1	2	3	4	9	0	36
3. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata - Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali degli aspetti normativi e o tecnici correlati alla posizione ricoperta al fine di sviluppare la capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale	1	2	3	4	8	0	32
Somme					0	0	100

Tabella 1: Assegnazione dei Punteggi

Indice	Descrizione
1	Prestazione: inadeguata Risultato: insufficiente
2	Prestazione: migliorabile Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: buona Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: ottima Risultato: pienamente raggiunto

Tabella 2: Fasce dei Punteggi

Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato	Giudizio
Da 351 a 400 punti	A	100	Eccellente
Da 301 a 350 punti	B	85	Ottimo
Da 251 a 300 punti	C	70	Buono
Da 201 a 250 punti	D	45	Soddisfacente
Da 151 a 200 punti	E	25	Discreto
Da 101 a 150 punti	F	15	Sufficiente

TOTALE PUNTEGGIO		FASCIA ASSEGNATA
PUNTI	0	FASCIA _____

IL RESPONSABILE

(_____)

SPAZIO RISERVATO AL DIPENDENTE(1)

Luogo, _____

firma

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA
CATEGORIA "D"**

ANNO 2008

Cognome e nome	Posiz. Economica /infracategoriale	Profilo	Settore

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (non titolari di P.O)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso		Max punteggio
	1	2	3	4			
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità - Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento; capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	11	0	44
2. Autonomia operativa e gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità - Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato. Implica la perfetta conoscenza delle procedure operative dell'ente e sensibile capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime	1	2	3	4	11	0	44
3. Soluzione dei problemi e rendimento - Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	11	0	44
4. Rapporti interni ed esterni e superamento dei conflitti - Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro partecipando al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal capo servizio senza frapportare ostacoli di natura personale o comportamentale ed instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente. Implica la capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione.	1	2	3	4	10	0	40
Somme						0	172

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso		Max punteggio
	1	2	3	4			
1. Comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza. Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di migliorare la qualità del servizio reso.	1	2	3	4	9	0	36
2. Orientamento al risultato e sensibilità economica Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi benefici; efficienza qualità; risorse risultati); capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità e di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del loro perseguimento.	1	2	3	4	9	0	36



3. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata - Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta al fine di sviluppare la capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale

1	2	3	4	9	0	36
Somme				0	0	108

c) Ambito: valutazione dei risultati

Ambiti/fattori di valutazione	valutazione				peso	Max punteggio
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG - Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	15	60
2. Risultati individuali - Grado di raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi individuali assegna	1	2	3	4	15	60
Somme				0	0	120

Tabella 1: Assegnazione dei Punteggi

Indice	Descrizione
1	Prestazione: inadeguata Risultato: insufficiente
2	Prestazione: migliorabile Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: buona Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: ottima Risultato: pienamente raggiunto

Tabella 2: Fasce dei Punteggi

Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato	Giudizio
Da 351 a 400 punti	A	100	Eccellente
Da 301 a 350 punti	B	85	Ottimo
Da 251 a 300 punti	C	70	Buono
Da 201 a 250 punti	D	45	Soddisfacent
Da 151 a 200 punti	E	25	Discreto
Da 101 a 150 punti	F	15	Sufficiente

TOTALE PUNTEGGIO	FASCIA ASSEGNATA
PUNTI	0
	FASCIA _____

IL RESPONSABILE
(_____)

SPAZIO RISERVATO AL DIPENDENTE(I)

Lonato del Garda, _____

firma