

Città di LONATO del GARDA

Provincia di Brescia

ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO

PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE

RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2009

art. 17

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

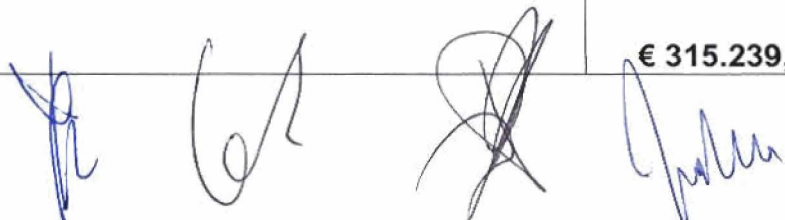
ART. 1 - OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO

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 2009, sulla base dello schema biennale approvato per il precedente esercizio 2008.

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 2009, sono destinate al finanziamento delle seguenti voci:

(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)	€ 44.578,52
b) Fondo per indennità di comparto (compreso il personale di P.M)	€ 26.000,00
c) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o di danno (art. 17, comma 1, lett. « d » ed « e ») e per Indennità maneggio valori	€ 49.760,00
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 11411999)	€ 20.000,00
e) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (art.31, comma 2, lett. b)	€ 66.290,00
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)	€ 13.500,00
g) Fondo per la produttività della Polizia Municipale: comprende il fondo per attività disagiate (€ 15.750,00), il fondo per le valutazioni del dirigente (€ 8.000,00), ed il fondo per la remunerazione di particolari responsabilità (€ 3.250,00)	€ 27.000,00
h) Fondo per la retribuzione delle Posizioni Organizzative	€ 30.910,72
h1) Fondo per finanziamento della Posizione Organizzativa a cinque ulteriori unità di personale	€ 37.200,00
TOTALE	€ 315.239,24



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 commercio	1.000,00
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
<u>TOTALE</u>	===== € 9.000,00

<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
<u>TOTALE</u>	€ 8.500,00

<u>POSIZIONI DI CATEGORIA "B"</u>	
Ufficio pubblica istruzione	1.000,00
Servizio necroscopico	500,00
Coordinatore autisti scuolabus	500,00
Messo comunale	500,00
<u>TOTALE</u>	€ 2.500,00

TOTALE COMPLESSIVO

€ 20.000,00



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.

L'**indennità** di maneggio valori - **attribuibile** solo a coloro che ne hanno la specifica responsabilità - è determinata nella somma giornaliera di € 1,03 (da € 0,52 a € 1,55) per coloro che maneggiano valori fino ad un importo medio mensile di € 1.032,91, e pari ad € 1,55, per coloro che maneggiano valori oltre tale importo mensile. L'**indennità** viene riconosciuta **solo** a condizione che l'importo sia verificabile con le ricevute rilasciate e sottoscritte dallo stesso dipendente.

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 Clbis 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 di destinare una quota complessiva di € 13.000,00 del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per **la produttività**" al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali del personale per il 2009, fino al raggiungimento dell'**importo** massimo delle cosiddette "risorse stabili", mentre l'eventuale parte eccedente andrà ad incrementare la quota dei compensi previsti dall'**art. 2, lett. a)** del presente accordo, attribuiti al personale sulla base delle valutazioni dei dirigenti e dei responsabili di area.

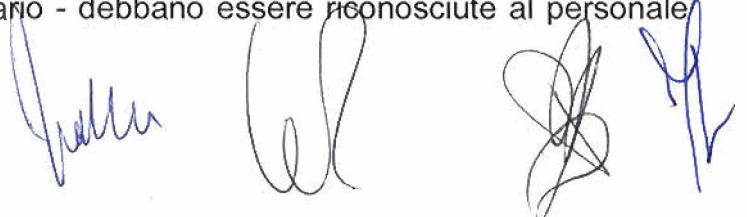
L'attribuzione delle nuove posizioni economiche dovrà **avvenire** applicando criteri che tengano conto dello sviluppo della **professionalità** acquisito dal personale.

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.N.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 l'anno 2009 i progetti previsti risultano i seguenti:

- registrazione ed assistenza alle sedute del Consiglio comunale	<u>€ 450</u>
- partecipazione all'organizzazione di manifestazioni culturali, sportive ricreative o turistiche, compreso il Mercantico, con eventuale predisposizione, riordino e pulizia di locali, strade e piazze	<u>€ 5.500</u>
- partecipazione a manifestazioni relative alla Fiera dell' agricoltura	<u>€ 1.140</u>
- interventi straordinari dovuti ad eventi non prevedibili, con esclusione del personale che già fruisce dell'indennità di reperibilità	<u>€ 500</u>
- servizi effettuati nei giorni di sabato e festivi per l'accompagnamento degli anziani ai soggiorni climatici	<u>€ 200</u>
- trasporto gonfalone in occasione di manifestazioni pubbliche	<u>€ 350</u>
- tumulazioni effettuate di sabato e nei giorni festivi	<u>€ 1.200</u>
	=====
Totale	€ 9.340

La somma prevista, pari a complessivi € 9.340,00, viene inserita nella voce f) dell'art 2 del presente accordo.

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.

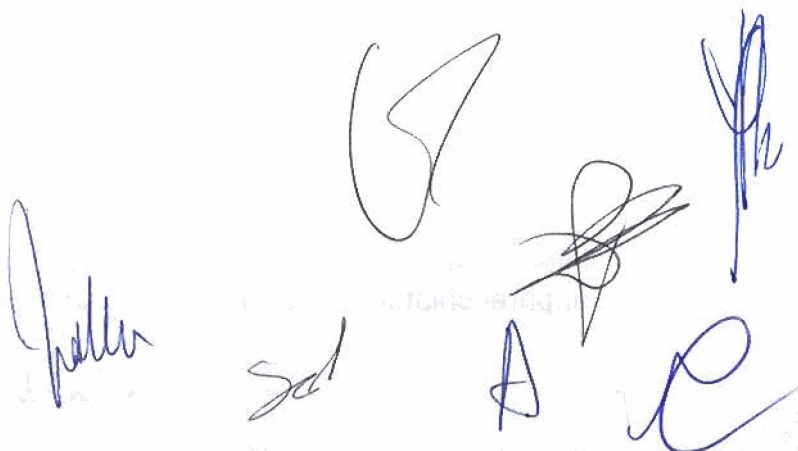
Il progetto viene finanziato con un importo complessivo di € 2.080,00 annui da suddividersi tra gli autisti degli scuolabus (n. 4) che partecipano al progetto, con un compenso individuale di € 520,00 in base all'impegno profuso ed ai risultati conseguiti.

Agli autisti degli scuolabus (n. 4) viene inoltre attribuito un compenso pro-capite di ulteriori € 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 pubblico 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

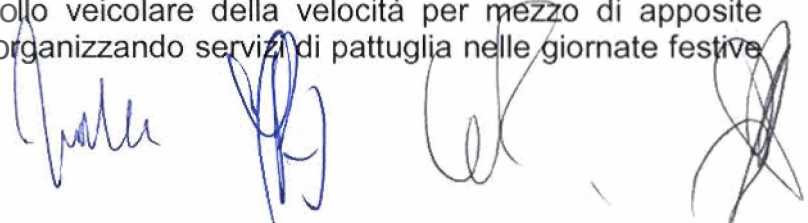
Il servizio di polizia municipale rappresenta il reparto di pronto intervento dell'ente locale che deve rispondere in tempo reale alle sollecitazioni ed alle richieste che provengono dai cittadini.

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)

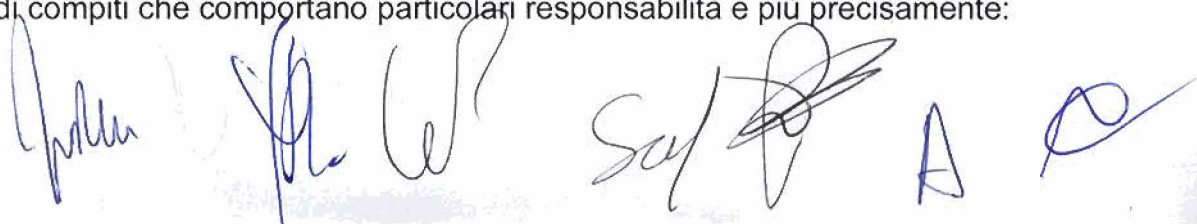
In relazione ai servizi richiesti al personale di vigilanza per l'assistenza a tali manifestazioni - che difficilmente sono riconducibili alla "straordinarietà" della prestazioni lavorativa, stante la loro ripetitività ed il loro elevato numero in rapporto alla dotazione organica del Corpo di polizia municipale - le parti concordano di costituire un fondo dell'importo di € 15.750,00 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", in servizio a tempo parziale per 18 ore settimanali, viene riconosciuto un compenso di € 1.250,00 (pari al 50% dell'importo di € 2.500,00, attribuibile annualmente) 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'A.C. ritiene quindi di dover confermare e potenziare il servizio di vigilanza serale, notturna e festiva - con turni dalle ore 19,00 alle 01,00 o dalle 22,00 alle ore 4,00 - attraverso l'assunzione di due nuove unità di personale operativo, di cui una prevista in servizio dall'aprile 2009 ed una per il successivo mese di settembre.

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 E 8.000,00, erogabili, a fine anno, sulla base delle valutazioni effettuate dal Dirigente responsabile del corpo di Polizia Municipale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- impegno profuso ed i risultati conseguiti
- grado di autonomia nello svolgimento degli **adempimenti** di competenza dell'ufficio
- capacità di introdurre innovazioni per una migliore organizzazione del proprio lavoro
- apporto individuate **all'andamento** dell'ufficio, collaborazione attiva, **flessibilità e adattabilità** alle esigenze **dell'ente**
- atteggiamento **propositivo** e creativo per la soluzione delle problematiche
- capacità 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 l'accordo sottoscritto il 16 settembre 2008 è stato riconosciuto al personale della Polizia municipale - a **sanatoria** dell'anno 2008 e di quelli precedenti - una quota di risorse da destinare **all'assistenza** ed alla previdenza integrativa **complementare**, ai sensi **dell'art. 208 del Codice della Strada** e **dell'art. 393 del Regolamento di esecuzione** e successive modifiche. Si conviene che la somma da accantonare per il 2009 sarà oggetto **di** separato accordo con l'**Amministrazione** comunale.

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**:

- personale della polizia municipale
- autisti **scuolabus**
- 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 norme di legge, contrattuali o per prestazioni comunque svolte – escluse quelle effettuate al di fuori del normale orario di ufficio, quali i condoni edilizi – a cui spettino nell'anno 2009, compensi aggiuntivi e/o accessori superiori ad 6 **4.000,00**, non partecipa alla ripartizione del "fondo per la produttività".

ART. 10 - DURATA E VALIDITA' DELL'ACCORDO

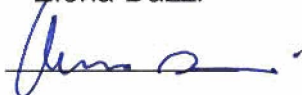
Il presente accordo chiude la contrattazione biennale 2008/2009.

Le parti concordano che, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento 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 del personale da impiegare nelle nuove attività reperendo la relativa copertura nell'ambito delle risorse ordinarie di bilancio.

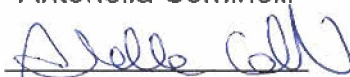
Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

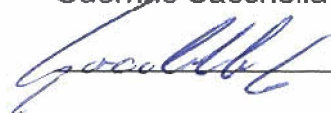
Elena Dazzi



Antonella Cominelli



Guerrino Sacchella



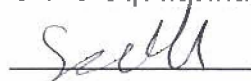
Lo Cicero Angelo



Drera Marco



Giulio Squassina



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

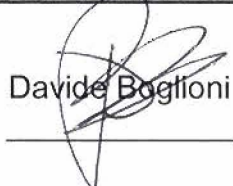
Fabrizio Botturi



Michele Spazzini



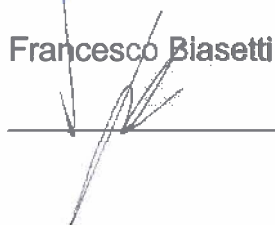
Davide Boglioni



Giorgio Fortini



Francesco Biasetti



Ivana Pina



Paola Laffranchini



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

ANNO 2009

Cognome e nome	Posiz. Economica /infracategoriale	Profilo	Settore

DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

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.	1	2	3	4	25	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	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	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	100
Somme						400

Tabella II - 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 Pnti	Fasce	Correttiva 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(1)

Lonato del Garda, _____

firma

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

ANNO 2009

Cognome e nome	Posiz. Economica /infracategoriale	Profilo	Settore

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

A) AMBITO: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>				<i>peso</i>	<i>Max punteggio</i>
	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	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	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	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	76
Somme						300

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

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>				<i>peso</i>	<i>Max punteggio</i>
	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	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	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	32
Somme					0	100

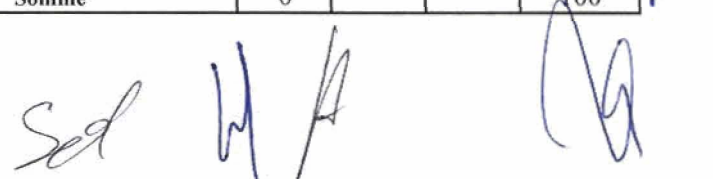


Tabella 1: Assegnazione dei Punteggi

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 Punteggi	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		FASCIA _____

IL RESPONSABILE
(_____)

SPAZIO RISERVATO AL DIPENDENTE(I)

Lonato, _____

firma

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

ANNO 2009

Cognome e nome	Posiz. Economica /Infracategoriale	Profilo	Settore

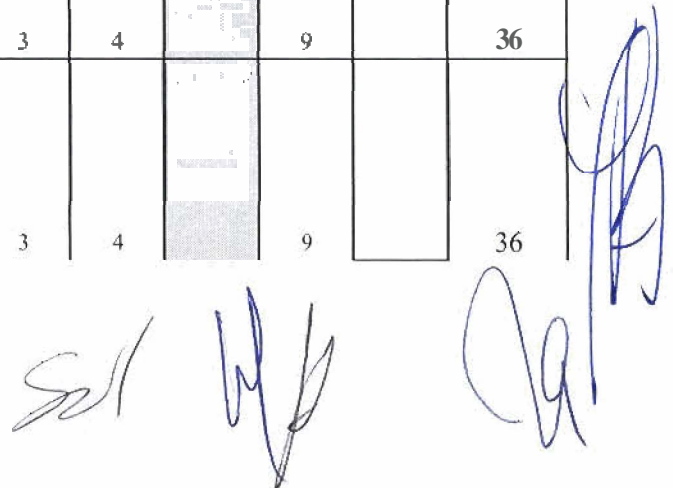
DIPENDENTI CATEGORIA "D" (non titolari di P.O)

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	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	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	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 frapponere 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	40
Somme						172

B) AMBITO: QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI

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	9	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	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		36
Somme					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	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	FASCIA _____

IL RESPONSABILE

SPAZIO RISERVATO AL DIPENDENTE(1)

Lonato del Garda, _____