

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI PER LA MODIFICA DELLA PARTE NORMATIVA E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2009 e 2010

Premesso che:

- a) in data 22.12.2009 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comune di Rocca San Giovanni per la modifica della parte normativa e per le annualità economiche 2009 e 2010;
- b) il revisore unico in data 11.01.2010 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta comunale con deliberazione n. 2 del 21.01.2010, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 9 febbraio 2010 nella sede del Comune di Rocca San Giovanni ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:
dr.ssa Daniela Giancristofaro – Segretario comunale

R.S.U., nelle persone di:
1. Maria Luisa Magni

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Zinni Sergio	- CGIL FP
Martelli Gabriele	- CISL FPS
assente	- UIL FPL
assente	- CSA
Enzo Paolini	- DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comune di Rocca San Giovanni per la modifica della parte normativa e per le annualità economiche 2009 e 2010.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto va a modificare e sostituire la parte normativa del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2007 la cui sottoscrizione è stata autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 22.10.2008. Quest'ultimo contratto è da intendersi prorogato per tutto l'anno 2008 e per tale annualità trova piena applicazione. Il presente contratto è efficace dal giorno successivo alla data di stipulazione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Il presente contratto si intende tacitamente prorogato fino alla sottoscrizione del successivo. In caso di entrata in vigore di nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei

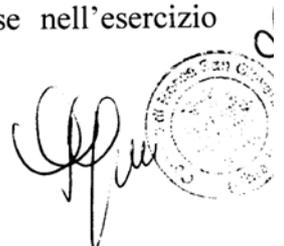
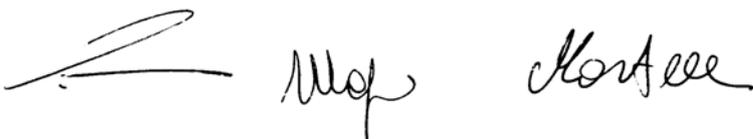
vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

4. E' destinatario del presente contratto decentrato tutto il personale in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
5. Esulano per contro dal campo di applicazione del presente contratto i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
6. Il contratto decentrato, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini (art. 2 CCNL 31.3.1999). Esso si basa sui seguenti principi:
 - a. aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - b. coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - c. perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

Art. 2

Criteria generali delle metodologie di valutazione

1. Ai sensi degli artt. 6 e 16 comma 2 del CCNL del 31/3/99 si stabiliscono come segue i criteri generali e le metodologie per la valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'ente.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Rocca San Giovanni prevede i seguenti criteri generali:
 - a. è previsto un unico metodo di valutazione che l'ente utilizza sia per la corresponsione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, sia per attribuire la progressione orizzontale;
 - b. si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale);
 - c. tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
 - d. la responsabilità di valutazione compete formalmente ai Responsabili dei servizi destinatari dell'incarico dell'area delle Posizioni Organizzative conferito dal sindaco;
 - e. il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.
5. La valutazione del personale è effettuata dai titolari dell'incarico di Posizione Organizzativa con cadenza annuale entro il mese di febbraio per le prestazioni rese nell'esercizio



precedente. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione. Nel caso in cui un dipendente sia rimasto assente per più di 9 mesi nel corso dell'anno, ha ugualmente diritto alla valutazione, ma in tal caso la stessa viene rapportata al punteggio attribuito nell'anno precedente opportunamente decurtato in base al periodo di assenza. Il dipendente non ha diritto alla valutazione se l'assenza protrattasi per più di nove mesi sia dovuta a congedo per la formazione, congedo per gravi motivi familiari o personali, aspettativa per servizio militare, aspettativa per motivi personali e familiari, aspettativa per motivi di studio, per cariche pubbliche elettive, per mandato degli amministratori locali, per attività di volontariato, aspettativa per ricongiungimento con il coniuge chiamato a prestare servizio all'estero e aspettative ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000,

6. La scheda di valutazione, sottoscritta dal responsabile del Settore nel quale il dipendente è inserito, va trasmessa in copia entro lo stesso mese di febbraio al dipendente interessato, il quale nei 10 giorni successivi alla data della nota di comunicazione, nel caso di una valutazione inferiore a 60 può presentare ricorso interno con contraddittorio, giovandosi eventualmente dell'assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o di persona di sua fiducia.
7. Il ricorso in forma scritta va inoltrato al segretario comunale, che è tenuto, entro i 10 giorni successivi all'assunzione al protocollo, a riunire la conferenza di organizzazione, per esaminare il ricorso, convocando lo stesso il dipendente interessato per essere sentito e per produrre elementi a sostegno dei motivi di disaccordo con la valutazione effettuata. Nei cinque giorni successivi all'incontro la conferenza, che può operare con la presenza della metà dei suoi componenti, è tenuta a decidere nel merito, a maggioranza dei presenti, ed a comunicare all'interessato la propria decisione.
8. Le determinazioni finali del soggetto valutatore vanno altresì comunicate dallo stesso al responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria ai fini dell'attribuzione dell'eventuale progressione economica orizzontale, della liquidazione dei relativi compensi al personale e della tenuta dell'anagrafe dei dipendenti.

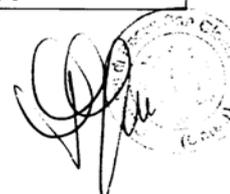
Art. 3

Sistema permanente di valutazione

1. In relazione a quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 6 del CCNL del 31/3/1999 si stabilisce di adottare sin dall'anno 2009 i seguenti criteri generali che ispireranno la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati integrando i criteri per la progressione economica orizzontale prevista dall'art.5 del CCNL del 31/3/99.
2. La valutazione delle prestazioni individuali, è utile sia per l'attribuzione dei premi di produttività sia per i passaggi di progressione economica all'interno della categoria.
3. La valutazione del personale ascritto **alla categoria A** verrà operata mediante l'aggregazione dei criteri pesi e valori di seguito riportati:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALORE MASSIMO parziale ASSEGNATO
Esperienza acquisita	30
Risultati ottenuti	20
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento collegati a processi di riorganizzazione	20
Impegno profuso	20
Qualità della prestazione individuale resa	10
VALORE MASSIMO GLOBALE ASSEGNATO	100

4. La valutazione del personale ascritto **alla categoria B** verrà operata mediante l'aggregazione dei criteri pesi e valori di seguito riportati:

ELEMENTI VALUTATIVI	VALORE MASSIMO Parziale ASSEGNATO
Esperienza acquisita	20
Risultati conseguiti	20
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	20
Impegno profuso	10
Qualità della prestazione individuale resa	30
VALORE MASSIMO GLOBALE ASSEGNATO	100

5. La valutazione del personale ascritto **alla categoria C** verrà operata mediante l'aggregazione dei criteri pesi e valori di seguito riportati

ELEMENTI VALUTATIVI	VALORE MASSIMO Parziale ASSEGNATO
Esperienza acquisita	10
Risultati conseguiti	30
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	20
Impegno profuso	10
Qualità della prestazione individuale resa	30
VALORE MASSIMO GLOBALE ASSEGNATO	100

6. La valutazione del personale ascritto **alla categoria D** verrà operata mediante l'aggregazione dei criteri pesi e valori di seguito riportati:

ELEMENTI VALUTATIVI	VALORE MASSIMO Parziale ASSEGNATO
Risultati conseguiti	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	20
Impegno profuso	10
Qualità della prestazione individuale resa	30
VALORE MASSIMO GLOBALE ASSEGNATO	100

7. Dati i predetti criteri generali delle metodologie di valutazione, ai fini dell'attribuzione del punteggio a ciascuno dei suddetti elementi valutativi, entro limite del **valore massimo parziale**, la parte sindacale concorda sulla proposta di applicazione analitica e di articolazione illustrata nei prospetti CHE SI ALLEGANO ALLA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO riguardanti il sistema permanente di valutazione e la parte pubblica si impegna a recepirlo in apposita norma regolamentare.
8. In ordine ai dipendenti di categoria D incaricati di posizione organizzativa si conferma che il sistema di valutazione è unico ed è utile sia per l'attribuzione della progressione economica






orizzontale che per la corresponsione della retribuzione di risultato. All'uopo, in presenza di decreto sindacale che conferisce la titolarità dell'area delle posizioni organizzative, per la valutazione del dipendente interessato, che nel caso di specie compete al nucleo di valutazione, verrà effettuata combinando e integrando opportunamente i parametri come sopra stabiliti per la categoria D con i seguenti ulteriori fattori di valutazione e garantendo che il valore del massimo punteggio assegnabile dal nucleo di valutazione sia pari a 100:

- grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
 - capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo lavoro;
 - capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
 - capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
 - capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine del personale;
 - capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
 - qualità dell'apporto personale specifico;
 - contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi, emergenza, cambiamenti di modalità operative.
9. La metodologia permanente di valutazione delle posizioni organizzative basata sui sopra indicati parametri e fattori opportunamente sintetizzati e ponderati sarà oggetto di specifico provvedimento dell'amministrazione comunale, previa concertazione ai sensi dell'art.16, comma 2 del 31 marzo 1999. Fino alla approvazione di tale metodologia, i responsabili dei settori verranno valutati in base a quanto stabilito dai commi 6 e 7 del presente articolo, ai soli fini dell'attribuzione di eventuali progressioni economiche nella categoria.

Art. 4

Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

1. Nella annuale ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, e nell'attivazione dei relativi istituti contrattuali, sono osservati, i seguenti criteri generali.
2. Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999. Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema di seguito definito.
3. Il sistema degli incentivi monetari di ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti due categorie fondamentali di premi:
 - a. un premio denominato "produttività individuale" collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti, che assorbe il 50% delle risorse globalmente destinate annualmente alla produttività ed al miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) dell'art 17 comma 2 del CCNL 1/4/99 e art. 37 del CCNL 24/01/04;
 - b. un premio denominato "produttività di settore" collegato al conseguimento di risultati aggregati di settore al quale possono accedere tutti i dipendenti che assorbe il 50% delle predette risorse.

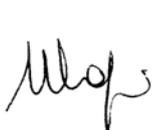


4. Premio di produttività individuale (tipologia a) - Annualmente viene quantificata la somma da destinare all'istituto e la stessa viene ripartita tra settori in base al numero dei dipendenti agli stessi assegnati ed ai seguenti parametri: Cat. B1 100, Cat. B3 120, Cat. C 150, Categoria D 200. L'utilizzo di dette risorse viene disciplinato come segue:
- l'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo;
 - l'incentivo economico verrà assegnato sulla base del risultato conseguito da ciascun dipendente a seguito di valutazione annuale delle prestazioni;
 - all'uopo il responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria procede alla liquidazione della quota di incentivo assegnata a ciascun settore ripartendola tra tutti i dipendenti appartenenti al settore stesso in ragione del punteggio a ciascuno di essi attribuito in sede di valutazione annuale delle prestazioni individuali secondo gli elementi valutativi indicati nel precedente articolo 3;
 - non concorre alla ripartizione dell'incentivo il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 60/100.
5. Premio di produttività di settore (tipologia b) - Annualmente quantificata la somma da destinare all'istituto, essa viene ripartita tra settori sulla scorta del numero di personale a ciascuno assegnato ed ai seguenti parametri: Cat. B1 100, Cat. B3 120, Cat. C 150, Categoria D 200. L'utilizzo di dette risorse viene disciplinato come segue:
- i responsabili di settore entro quindici giorni dall'approvazione del Piano Risorse e Obiettivi, rendono noti a tutti i dipendenti loro attribuiti gli obiettivi assegnati al settore dalla Giunta con le sufficienti disposizioni operative per l'attuazione;
 - ad esercizio finanziario chiuso ed entro il 10 marzo dell'anno successivo l'organo di controllo di gestione certifica il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi e lo comunica ai responsabili di settore;
 - qualora un obiettivo non fosse raggiunto pienamente ma il lavoro eseguito, sebbene parziale abbia, ad avviso dell'organo di controllo di gestione, contribuito al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, lo stesso organo stabilirà in misura percentuale il livello di raggiungimento dell'obiettivo ed in ragione di detta percentuale procederà alla determinazione dei risultati aggregati per ciascun Settore e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel P.R.O.;
 - si avrà titolo all'erogazione del compenso qualora il livello medio di raggiungimento degli obiettivi previsti per il Settore sia pari ad almeno il 70%;
 - l'importo dei premi è diversificato per categoria **con i sopra indicati parametri** e dovrà essere attribuito a tutti i dipendenti di ciascun Settore, in servizio a tempo indeterminato, aventi diritto al premio ed in proporzione alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time);
 - il responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria procede alla liquidazione della quota di incentivo assegnata la settore (eventualmente rideterminata in proporzione al livello medio di raggiungimento degli obiettivi di ciascun Settore) ripartendola tra i dipendenti appartenenti al Settore come indicato nel precedente punto e).

Art. 5

Progressione economica all'interno della categoria

- Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si osserveranno i seguenti criteri:
 - in sede di accordo annuale, in relazione alle risorse disponibili, si definisce la somma a disposizione per i passaggi attribuibili a ciascun settore tenendo conto delle azioni programmate dall'ente e destinando maggiori risorse negli anni in cui i programmi prevedono l'introduzione di innovazioni degli assetti organizzativi, di innovazioni



- metodologiche o tecnologiche, di aumento della qualità dei servizi tanto da richiedere un incentivo ed uno stimolo maggiore allo sviluppo del “potenziale” del personale;
- b. annualmente, nel mese di marzo, il responsabile del Settore Affari Generali e Ragioneria, ricevuta la comunicazione delle determinazioni finali del soggetto valutatore, (Nucleo di valutazione per i titolari di Posizioni Organizzative) attribuisce le nuove posizioni economiche, nel rispetto della prestabilita somma disponibile per le posizioni economiche conferibili a favore dei dipendenti che conseguano il più alto valore complessivo rilevato in ordine decrescente che comunque non deve essere inferiore a 80/100;
 - c. all'uopo provvede a stilare apposite graduatorie, una per settore, nelle quali collocherà in ordine decrescente il personale che abbia conseguito il punteggio superiore ad 80/100 e che abbia maturato una permanenza nella posizione economica precedente di almeno un biennio;
 - d. provvede all'assegnazione delle progressioni economiche successive seguendo l'ordine delle graduatorie sino alla concorrenza della somma destinata all'istituto;
 - e. qualora per effetto delle suddette attribuzioni residuasse una somma non sufficiente a consentire il passaggio del dipendente collocato in graduatoria immediatamente dopo l'ultimo beneficiario, si passerà a quello immediatamente successivo e così via sino ad esaurimento del budget destinato all'istituto per il settore di cui trattasi;
 - f. in caso di parità di punteggio, sarà preferito colui che non ha ancora usufruito di precedente passaggio retributivo o per il quale sia trascorso un tempo maggiore dall'ultimo passaggio, o infine, se nessuno ha usufruito di precedente passaggio retributivo, la progressione verrà assegnata al dipendente che vanta la maggiore anzianità di servizio in questo ente;
 - g. i passaggi operano con decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo a quello al quale si riferisce la valutazione;
 - h. per accedere alla categoria economica superiore è richiesta una permanenza minima in ogni posizione economica di anni 2.

Art. 6

Personale in comando, distacco:

1. Ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004, il personale del Comune di Rocca S. Giovanni distaccato presso altri enti, o assegnato parzialmente o totalmente all'Unione dei Comuni ovvero parzialmente utilizzato da altri enti per servizi in convenzione, partecipa alle progressioni orizzontali indette dal Comune medesimo previa acquisizione dei necessari elementi di valutazione da parte dell'ente utilizzatore. Identica disciplina si applica ai dipendenti in comando o in assegnazione temporanea presso enti privati ex art. 23-bis commi 7 e 8 del D.Lgs. 165/2003.
2. Al fine di assicurare un coordinamento del complesso sistema di valutazione sia interno che esterno e per evitare ingiustificate disparità di trattamento la Conferenza di Organizzazione o il Nucleo di Valutazione acquisisce da parte del dirigente dell'ente presso cui il personale presta servizio una relazione articolata sui medesimi elementi di valutazione richiesti dalle schede valutative interne e traduce in punteggi il giudizio espresso dal predetto dirigente applicando le medesime linee operative applicate per la valutazione del restante personale.

Art. 7

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità e criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.



1. **Indennità di rischio.** Si considerano rischiose le prestazioni di lavoro che per l'ambiente e le condizioni in cui si svolgono comportano continua e diretta esposizione a rischi, intendendosi per continua e diretta un'esposizione prevalente e non saltuaria a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'ente, delle funzioni previste per le varie figure professionali, nonché delle esigenze di funzionamento dei servizi, si identificano le attività lavorative rischiose, che danno luogo alla corresponsione della specifica indennità a decorrere dal 1 gennaio 2009, in quelle che comportano l'esposizione in via prevalente alle seguenti tipologie di rischio:
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici;
 - esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura etc.;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di videoterminali elettronici (per almeno 20 ore settimanali).

L'indennità sarà liquidata mensilmente, ed è riconosciuta per 11 mesi all'anno.

2. **Compenso aggiuntivo per attività prestata in giorno festivo.** In sede di accordo annuale sono individuate le risorse destinate al personale della Polizia Municipale per corrispondere il compenso aggiuntivo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000: al dipendente che non usufruisce del giorno di riposo settimanale, per particolari esigenze di servizio, spetta, oltre al diritto al riposo compensativo, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria.
3. **Indennità di disagio.** Tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'ente, delle funzioni previste per le varie figure professionali, nonché delle esigenze di funzionamento dei servizi, si identificano le attività lavorative disagiate, che danno luogo alla corresponsione della specifica indennità a decorrere dal 1 gennaio 2009, nella esposizione alle seguenti tipologie di disagio che ricorrono, con esclusione del personale addetto alla Polizia Municipale, quando le relative mansioni vengano svolte in modo prevalente con:

- a. esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);

La misura dell'indennità di disagio è fissata in € 40 mensili.

L'indennità sarà liquidata mensilmente ed è riconosciuta in relazione all'effettiva presenza in servizio.

4. **Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità ex art. 17, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999** - In sede di accordo annuale, sono individuate le risorse destinate a compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità da parte del personale ascritto alle categorie B, C e D che non risulti affidatario dell'incarico di posizione organizzativa. L'attribuzione delle indennità annua alle varie figure professionali, a decorrere dal 1° gennaio 2009, nella misura di € 900,00 per la categoria B, di €. 1.300,00 per la categoria C e di € 1.500,00 per la Categoria D, spetta al Capo Settore, sulla base dei seguenti criteri:

- a. per le Categorie D e C l'indennità può essere attribuita con atto del capo Settore, solo a seguito di affidamento da parte dello stesso titolare dell'incarico di posizione organizzativa, con atto formale, della responsabilità di procedimenti di natura tale che presuppongano la conoscenza di normative legislative e regolamentari complesse di settore differenziate e non omogenee;
- b. per le Categorie B l'indennità può essere attribuita, solo a seguito di affidamento da parte del Capo Settore, con atto formale, della responsabilità di *attività o compiti specifici* che richiedono abilità particolari ed a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- incarico di controllore dell'efficienza dello stato di esercizio degli impianti termici ed elettrici degli uffici e di altri immobili comunali;
 - incarico di controllare l'efficienza degli impianti di pubblica illuminazione;
 - incarico di consegnatario dei beni mobili registrati (compilazione delle schede di manutenzione, tenuta dei libretti di circolazione, scadenza revisioni, bolli etc.);
 - incarico di conduzione di gruppi di lavoro;

0
1

- incarico di esecuzione di copie di sicurezza degli archivi informatici, di aggiornamenti dei programmi informatici in uso;
- incarico di responsabilità di attività (conferito mediante atto formale) quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori di istruttore, nei casi in cui nel Settore di riferimento risulta assente o vacante un posto di categoria C, con conseguente impossibilità per la posizione organizzativa preposta di nominare i responsabili dei procedimenti (es. attività di rilevamento presenze personale dipendente e calcolo ore di lavoro straordinario, tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti, intrattenere relazioni con appaltatori dei servizi di refezione e trasporto scolastico, con utenti dei servizi di refezione e trasporto scolastico, controllo del regolare pagamento di tariffe di servizi mensa e trasporto, inserimento dati nel programma delle concessioni cimiteriali, attività preordinate all'acquisto di beni e servizi in economia, consultazione convezioni attive CONSIP, rilascio tessere di libera circolazione ecc);

I compensi, che spettano dal mese in cui è stato adottato il provvedimento di assegnazione delle funzioni al mese in cui lo stesso venga revocato o modificato, sono liquidati di norma mensilmente. In via transitoria, qualora alla data di efficacia del presente contratto non fossero stati adottati atti formali di affidamento, da parte del Titolare dell'incarico di posizione organizzativa, di incarichi di responsabilità per attività o compiti specifici, le indennità per specifiche responsabilità possono essere corrisposte, qualora gli incarichi siano stati effettivamente espletati e per il tempo di effettivo esercizio, a condizione che il responsabile di Settore adotti uno specifico incarico in sanatoria ove si dia atto esplicitamente di tale circostanza sotto la sua responsabilità.

5. Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 - In sede di accordo annuale, sono individuate le risorse destinate a compensare l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale ascritto alle categorie B, C e D che non risulti affidatario degli incarichi per le posizioni organizzative. L'attribuzione dei compensi alle varie figure professionali è fatta sulla base dei seguenti criteri:

- per il personale formalmente investito della responsabilità derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici (intesi come dipendenti che hanno l'abilitazione a protocollare in partenza e in arrivo, addetti al controllo delle classificazioni e alla stampa dei registri giornalieri, alla redazione di inventari di documenti da scartare ecc.), addetti ai servizi di protezione civile: indennità annua di € 300.00 per tutte le categorie. I compensi che spettano dal mese in cui è stato adottato il provvedimento di assegnazione delle funzioni, al mese in cui lo stesso venga revocato o modificato, sono liquidati di norma mensilmente. (Attualmente si riscontra la presenza nell'ente solo dell'ufficiale dell'anagrafe e dell'addetto ai servizi di protezione civile).

Valgono le norme transitorie indicate nel precedente comma 4.

6. Incentivazioni di specifiche attività e prestazioni. Le risorse che specifiche disposizioni legislative finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, individuate al momento nel fondo previsto dall'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006, sono utilizzate ed attribuite al personale secondo i seguenti criteri:

- svolgimento delle funzioni di responsabile di procedimento;
- partecipazione all'attività di esecuzione delle opere in caso di affidamento di tali compiti all'interno della struttura;
- responsabilità professionale connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

I su esposti criteri saranno assunti in apposito regolamento adottato dall'amministrazione comunale ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006. Alla ripartizione di tali risorse potranno accedere in relazione agli incarichi effettivamente svolti:

- il personale dell'UTC che ha partecipato alla progettazione;
- il responsabile unico del procedimento,



- l'incaricato del piano di sicurezza, ove necessario;
- l'incaricato della direzione lavoro;
- l'incaricato del collaudo, ove previsto;
- i collaboratori dei suddetti soggetti, ove individuati.

La percentuale da ripartire sarà determinata nel suddetto regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare nell'ambito del limite massimo stabilito dell'art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 163/2006 nel testo vigente.

In caso di redazione di un atto di pianificazione, comunque denominato, la percentuale fissata dalla tariffa professionale è ripartita, con le modalità ed i criteri previsti dal suddetto regolamento, tra il personale che lo abbia redatto.

Le economie derivanti da parziali liquidazioni, in ragione dei compiti effettivamente espletati dall'U.T., sono riassorbite nel quadro economico dall'opera pubblica.

7. Il personale ascritto alla cat. D, affidatario di incarichi per le posizioni organizzative, beneficiando delle retribuzioni di posizione e di risultato non può accedere a nessuna delle competenze accessorie previste dal presente articolo, fatte salve le eccezioni previste dall'art.20, comma 1 del CCNL 1.4.99 e con esclusione delle sole risorse finalizzate al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria e, anche se non rientranti nelle risorse decentrate, dei compensi spettanti per l'esecuzione di lavoro straordinario elettorale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle specifiche norme contenute nel CCNL 31.3.99 nel CCNL 1.4.99 e nelle code contrattuali del 14.09.00.

Art. 8

Linee di indirizzo per il miglioramento nell'ambiente di lavoro, interventi per prevenzione e sicurezza (art. 4 lett. e-ccnl 1.4.1999)

1. Le parti danno atto che l'amministrazione comunale ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro assegnando al Responsabile del Settore Assetto e Gestione del Territorio risorse necessarie per l'affidamento all'esterno del servizio di prevenzione e protezione, medico competente e per l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza godrà dei diritti indicati dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni e dal CCNQ del 10 luglio 1996. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 47 del D.Lgs. 81/2008.
3. Il comune prevederà interventi formativi nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Art. 9

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti, precisando che la domenica è considerato giorno festivo settimanale.
2. Il Responsabili dei Settori, nel rispetto delle disposizioni del Sindaco in materia di apertura la pubblico degli uffici, determinano l'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.
3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni e delle esigenze dei lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11.08.1991, n.266.







4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995
5. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

Art. 10

Norme transitorie per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili con riferimento agli anni 2009 e 2010

1. Le parti, al fine di stabilire i criteri di ripartizione delle risorse decentrate, prendono atto della quantificazione delle risorse di parte stabile e di parte variabile, effettuata dal servizio personale del comune ai sensi degli artt.31 e 32 del CCNL del 24/01/04 con determinazione n. 121/466 del 27.10.2009 per quanto attiene alle risorse relative al 2009
2. Le risorse complessive risultano così determinate:

ANNO	RISORSE DECENTRATE STABILI	RISORSE DECENTRATE VARIABILI	TOTALE
2009	25.324,58	0	25.324,58
2010	25.324,58	0	25.324,58

3. Le parti, preso atto che per l'anno 2009 risulta già vincolata alla corresponsione delle indennità di comparto una quota delle risorse stabili pari a € 4.820,00 ed alla progressione economica nelle categorie una ulteriore quota pari a € 7.358.79 stabiliscono di ripartire le risorse sopra indicate, nel rispetto dei vincoli posti dal contratto nazionale, secondo lo schema che segue:







[Handwritten signatures]

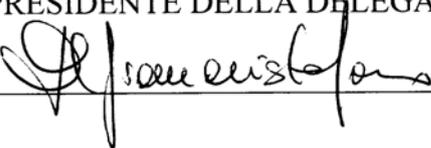
A) RISORSE DI PARTE STABILE (come definite dal 2° comma dell'art.31 del CCNL)	ANNO 2009	ANNO 2010	VOCI CONTRATTUALI FINANZIATE	Anno 2009		ANNO 2010	
				IMPORTO	MISURA	IMPORTO	MISURA
	€ 25.324,58	€ 25.324,58	A)a indennità di comparto ex art. 33 CCNL 24/01/04;	€ 4.820,00	19,03%	€ 5.099,40	20,14%
			A)b progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999;	€ 7.358,79	29,06%	€ 6.255,45	24,70%
			A)c indennità di rischio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 2.310,00	9,12%	€ 2.145,00	8,47%
			A)d indennità di disagio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 1.320,00	5,21%	€ 1.320,00	5,21%
			A)e maneggio valori ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999 e art.36 del CCNL 14.09.2000;	€ -		€ -	
			A)f specifiche responsabilità come previste dall'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.99 e art. 36 del CCNL del 22/01/04;	€ 4.400,00	17,37%	€ 3.100,00	12,24%
			A)g specifiche responsabilità come previste dall'art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.99 e art. 36 del CCNL del 22/01/04;	€ 600,00	2,37%	€ 600,00	2,37%
			A)h produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) dell'art 17 comma 2 del CCNL 1/4/99 e art. 37 del CCNL 22/01/04.	€ 4.515,79	17,83%	€ 6.804,73	26,87%
B) RISORSE DI PARTE VARIABILE (€ 624,00 + risorse non utilizzate nell'esercizio precedente € 0)	€ -	€ -	B)a produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) dell'art 17 comma 2 del CCNL 1/4/99 e art. 37 del CCNL 22/01/04.	€ -		€ -	
	€ -	€ -	Totale risorse produttività (Ah + Ba) di cui:	€ 4.515,79		€ 6.804,73	
			50% per premio di produttività individuale	€ 2.257,90		€ 3.402,37	
			50% per premio di produttività di settore	€ 2.257,90		€ 3.402,37	
			TOTALE PROIEZIONE DI SPESA	€ 25.324,58		€ 25.324,58	

[Handwritten signature]


4. Le parti stabiliscono che la ripartizione delle risorse decentrate tra i diversi istituti premianti risultante dalla tabella che precede, è del tutto indicativa e presuntiva, in quanto l'assegnazione delle indennità discenderà dalla concreta attribuzione di compiti e responsabilità da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa nei confronti del personale loro assegnato.
5. Le parti stabiliscono che ogni economia realizzata verrà utilizzata prioritariamente per corrispondere al personale gli arretrati a seguito dei miglioramenti contrattuali, per quella parte di istituti che gravano sul fondo delle risorse decentrate.
6. Le parti, su esplicita richiesta del rappresentante sindacale territoriale CISL, danno atto che si procederà a corrispondere i buoni pasto non appena sarà possibile verificare non solo la reale copertura finanziaria nel bilancio 2010, ma soprattutto la concreta possibilità di sostenere la spesa nel rispetto delle norme di finanza pubblica per il 2010, con particolare riferimento ai tetti della spesa di personale ed al DPCM di prossima emanazione previsto dall'art. 76 del D.L. 25.06.2008, n. 112 convertito nella Legge n. 133/2008.

Rocca San Giovanni, 9 febbraio 2010

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA dr.ssa Daniela Giancristofaro

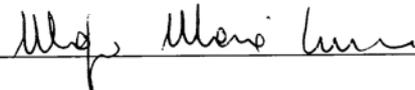



LA DELEGAZIONE SINDACALE

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI

 CGIL F.P.
 CISL
 SUPPM

LA RSU



COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati art.5 del CCNL del 31/3/99

Scheda di valutazione anno _____ del personale ascritto **alla categoria A**

Sig. _____ Profilo professionale _____ Cat. _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Esperienza acquisita: in termini di conoscenze e competenze acquisite per aver svolto determinate funzioni e valutabili sulla scorta dei seguenti sottoelementi:		Punti 30 Di cui:	
a. anzianità di servizio acquisita all'interno dell'ente o di altri enti del comparto	- per ciascun anno intero di servizio prestatore punti 1	Valore 10	
b. incarichi di mansioni di qualifica superiore formalmente affidati	- per ciascun trimestre intero di effettivo svolgimento delle funzioni punti 1	Valore 5	
c. varietà della tipologia dei compiti svolti nell'ambito della vita lavorativa	- scarsa - significativa - rilevante - elevata	Valore 2 Valore 8 Valore 10 Valore 15	
Risultati ottenuti: a) grado di realizzazione dei compiti assegnati	- scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato	Punti 20 Valore 4 Valore 8 Valore 10 Valore 16 Valore 20	
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale: a) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi	- minima - significativa - rilevante - elevata - ottima	Punti 20 Di cui ai sotto elementi a) e b)p.10 Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative e migliorative del lavoro in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si opera	- scarsa - significativa - rilevante - elevata - ottima	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	



ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Impegno profuso		Punti 20	
a) polivalenza funzionale e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, e disponibilità alla collaborazione verso i propri colleghi	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità di iniziativa personale (nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute)	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
Qualità della prestazione individuale resa		Punti 10	
a) grado di puntualità e precisione delle prestazioni rese	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 1 Valore 2 Valore 3 Valore 4 Valore 5	
c) capacità di relazione con l'utenza	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 1 Valore 2 Valore 3 Valore 4 Valore 5	
		TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Rocca San Giovanni, addì _____

Il Responsabile del Settore di Competenza

Per presa visione:
Il valutato



COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

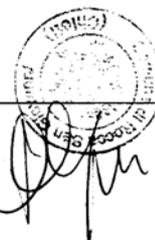
Provincia di Chieti

Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati art.5 del CCNL del 31/3/99

Scheda di valutazione anno _____ del personale ascritto **alla categoria B**

Sig. _____ **Profilo professionale** _____ **Cat.** _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Esperienza acquisita: in termini di conoscenze e competenze acquisite per aver svolto determinate funzioni e valutabili sulla scorta dei seguenti sottoelementi: a. anzianità di servizio acquisita all'interno dell'ente o di altri enti del comparto	<ul style="list-style-type: none"> - per ciascun anno intero di servizio prestato nella categoria di appartenenza punti 1 - per ciascun anno intero di servizio prestato nella categoria inferiore a quella di appartenenza punti 0,5 	Punti 20 Di cui: Valore 10	
b. incarichi di mansioni di qualifica superiore formalmente affidati	<ul style="list-style-type: none"> - per ciascun trimestre intero di effettivo svolgimento delle funzioni punti 1 	Valore 3	
c. varietà della tipologia dei compiti svolti nell'ambito della vita lavorativa	<ul style="list-style-type: none"> - scarsa - rilevante - elevata 	Valore 2 Valore 5 Valore 7	
Risultati ottenuti: a) grado di realizzazione dei compiti assegnati	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato 	Punti 20 Valore 4 Valore 8 Valore 10 Valore 16 Valore 20	
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale: a) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi e di aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> - minima - significativa - rilevante - elevata - ottima 	Punti 20 Di cui ai sotto elementi a) e b) ...p.10 Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative e migliorative del lavoro in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si opera	<ul style="list-style-type: none"> - scarsa - significativa - rilevante - elevata - ottima 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Impegno profuso		Punti 10	
a) polivalenza funzionale e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, e disponibilità alla collaborazione verso i propri colleghi	- scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
Qualità della prestazione individuale resa		Punti 30	
a) grado di puntualità e precisione delle prestazioni rese	- scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità di iniziativa personale (nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute)	- scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
c) capacità di relazione con l'utenza	d) scarso e) limitato f) significativo g) rilevante h) elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
		TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Rocca San Giovanni, addì _____

Il Responsabile del Settore di Competenza

Per presa visione:
Il valutato

Mej

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati art.5 del CCNL del 31/3/99

Scheda di valutazione anno _____ del personale ascritto **alla categoria C**

Sig. _____ Profilo professionale _____ Cat. _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Esperienza acquisita: in termini di conoscenze e competenze acquisite per aver svolto determinate funzioni e valutabili sulla scorta dei seguenti sottoelementi: a. anzianità di servizio acquisita all'interno dell'ente o di altri enti del comparto	- per ciascun anno intero di servizio prestato nella categoria di appartenenza punti 1 - per ciascun anno intero di servizio prestato nella categoria inferiore a quella di appartenenza punti 0,5	Punti 10 Di cui: Valore 3	
b. incarichi di mansioni di qualifica superiore formalmente affidati	- per ciascun trimestre intero di effettivo svolgimento delle funzioni punti 1	Valore 2	
c. varietà della tipologia dei compiti svolti nell'ambito della vita lavorativa	- scarsa - rilevante - elevata	Valore 1 Valore 3 Valore 5	
Risultati conseguiti: a) grado di realizzazione dei compiti assegnati	- scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato	Punti 30 Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi, di adattamento ai cambiamenti organizzativi	- scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato	Valore 4 Valore 8 Valore 10 Valore 16 Valore 20	
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale: a) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi e di aggiornamento con particolare riferimento alla corretta e tempestiva applicazione di nuove norme e disposizioni	- minima - significativa - rilevante - elevata - ottima	Punti 20 Di cui ai sotto elementi a) e b)p.10 Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative e migliorative del lavoro in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si opera	<ul style="list-style-type: none"> - scarsa - significativa - rilevante - elevata - ottima 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
Impegno profuso		Punti 10	
a) polivalenza funzionale e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, e disponibilità alla collaborazione verso i propri colleghi	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
Qualità della prestazione individuale resa		Punti 30	
a) grado di puntualità e precisione delle prestazioni rese rispetto dei tempi e delle scadenze	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità di iniziativa personale (nell'ambito di istruzioni o direttive ricevute)	<ul style="list-style-type: none"> - minima - significativa nell'ambito di istruzioni - significativa nell'ambito di direttive - rilevante nell'ambito di istruzioni - rilevante nell'ambito di direttive - elevata nell'ambito di istruzioni - elevata nell'ambito di direttive 	Valore 2 Valore 4 Valore 5 Valore 6 Valore 7 Valore 8 Valore 10	
c) capacità di relazione con l'utenza	<ul style="list-style-type: none"> d) scarso e) limitato f) significativo g) rilevante h) elevato 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
		TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Rocca San Giovanni, addì _____

Il Responsabile del Settore di Competenza

Per presa visione:
Il valutato

COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati art.5 del CCNL del 31/3/99

Scheda di valutazione anno _____ del personale ascritto **alla categoria D**

Sig. _____ Profilo professionale _____ Cat. _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Risultati conseguiti:		Punti 40	
a) grado di realizzazione dei progetti assegnati	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato 	Valore 4 Valore 8 Valore 12 Valore 16 Valore 20	
b) grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi, di adattamento ai cambiamenti organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> - scarso - significativo - discreto - rilevante - elevato 	Valore 4 Valore 8 Valore 10 Valore 16 Valore 20	
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale:		Punti 20 Di cui ai sotto elementi a) e b)p.10	
a) abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi e di aggiornamento con particolare riferimento alla corretta e tempestiva applicazione di nuove norme e disposizioni	<ul style="list-style-type: none"> - minima - significativa - rilevante - elevata - ottima 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative e migliorative del lavoro in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio in cui si opera	<ul style="list-style-type: none"> - scarsa - significativa - rilevante - elevata - ottima 	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	



ELEMENTI DI VALUTAZIONE	SPECIFICHE	VALORE MASSIMO PARZIALE ASSEGNABILE	VALORE ASSEGNATO
Impegno profuso		Punti 10	
a) polivalenza funzionale e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con particolare riferimento all'apporto collaborativo espresso sia all'interno del settore di appartenenza che con gli altri uffici	- scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
Qualità della prestazione individuale resa		Punti 30	
a) grado di puntualità e precisione delle prestazioni rese rispetto dei tempi e delle scadenze	- scarso - limitato - significativo - rilevante - elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
b) capacità di iniziativa personale (nell'ambito di istruzioni o direttive ricevute)	- minima - significativa nell'ambito di istruzioni - significativa nell'ambito di direttive - rilevante nell'ambito di istruzioni - rilevante nell'ambito di direttive - elevata nell'ambito di istruzioni - elevata nell'ambito di direttive	Valore 2 Valore 4 Valore 5 Valore 6 Valore 7 Valore 8 Valore 10	
c) capacità di relazione con l'utenza	d) scarso e) limitato f) significativo g) rilevante h) elevato	Valore 2 Valore 4 Valore 6 Valore 8 Valore 10	
		TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	

Rocca San Giovanni, addì _____

Il Responsabile del Settore di Competenza

Per presa visione:
Il valutato