CITTA' DI CORLEONE
PROVINCIA DI PALERMO

MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CORLEONE, APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 347 DEL 7 DICEMBRE 2005 E SOTTOSCRITTO IN DATA 12 DICEMBRE 2005, ANNUALITÀ ECONOMICA 2007

Il giorno 28 del mese di dicembre dell'anno 2007, presso la sede del Comune a seguito degli incontri per la utilizzazione del Fondo dell'anno 2007 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e per la modificazione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Corleone, premesso che:

a) in data 9 novembre 2007 è stata sottoscritta la ipotesi di modifica al contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del 12 dicembre 2005, annualità economica 2007;
b) il collegio dei revisori in data 6 dicembre 2007 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 con deliberazione in data 20.12.07 n. 326, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della modifica al CCDI.

le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
dott. Sebastiano Piraino (*Direttore generale*)

R.S.U., nella persona di:
Grizzaffi Girolamo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Cuppuleri Vincenzo.....CGIL/FP
.....CISL FPS
Maniscalco Pietro.....UIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegata modifica al contratto collettivo decentrato integrativo vigente del personale non dirigente del comune di Corleone per l'annualità economica 2007.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

IL SEGRETARIO GEN.LE
Dr. Sebastiano Piraino
.....

Le organizzazioni sindacali

.....RSU
.....CGIL FP
.....UIL FPL

MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CORLEONE, APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 347 DEL 7 DICEMBRE 2005 E SOTTOSCRITTO IN DATA 12 DICEMBRE 2005, ANNUALITÀ ECONOMICA 2007

Il presente accordo disciplina per l'anno 2007 l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1998/2001 come successivamente modificato nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente. Esso si applica a tutti i dipendenti del Comune di Corleone con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato e conserva la propria efficacia sino alla stipulazione del successivo accordo decentrato.

All'attuazione delle finalità di cui al presente accordo vengono destinate le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. provvisoriamente individuate con deliberazione della giunta comunale n. 58 del 22 marzo 2007 e definitivamente determinate in **€ 298.707,67** con atto del responsabile del I settore n. 1346 del 19 novembre 2007. Tale somma risulta così suddivisa: € 278.707,67 in favore del personale a tempo indeterminato; € 20.000,00 in favore del personale a tempo determinato.

MODIFICAZIONI INTRODOTTE

a) **modificazione art. 32 – responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo**;

comma 4 bis

Al personale di categoria B e C, cui non è attribuita la responsabilità di servizio di cui ai commi precedenti, è riconosciuta una indennità di € 50,00 per 12 mensilità. Tale indennità viene attribuita ai dipendenti cui formalmente è assegnata una particolare responsabilità anche per periodi di tempo limitati e comunque in aggiunta alla normale ed ordinaria attività di lavoro.

Modifica del comma 11. *Le risorse necessarie per il finanziamento di tale istituto non devono superare il 4% della capienza complessiva del fondo*

b) **modificazione art. 35, comma 2 – attività disagiate;**

lettera g)

orario rigido;

c) **modificazione art. 28 - norme generali per l'attuazione della progressione all'interno delle categorie**

comma 4

Le progressioni sulle posizioni economiche successive a quelle rivestite, avvengono mediante selezione tra tutti i dipendenti appartenenti ad ognuna delle categorie, con i criteri individuati dal sistema permanente di valutazione, che abbiano almeno *3 anni* di permanenza nella posizione economica *alla data di decorrenza della stessa*, maturata anche in altri Enti Pubblici.

comma 7

Le selezioni per la progressione orizzontale vengono concordate entro il 31 dicembre di ogni anno e decorrono dal giorno 1 gennaio del medesimo anno. Le selezioni, che coinvolgeranno tutto il personale in servizio alla data di decorrenza della progressione economica, avranno luogo entro il 31 gennaio dell'anno successivo sulla base delle valutazioni formulate dagli organismi competenti entro la medesima data.

Per l'anno 2007 sono stati concordati i seguenti percorsi di sviluppo: n. 6 *da B1 a B2*; n. 3 da *B3 a B4*; n. 4 da *C1 a C2*; n. 2 da *C4 a C5*; n. 1 da *D1 a D2*.

d) **modificazione art. 44 – utilizzo dei risultati della valutazione della prestazione**

comma 2

Per accedere alla progressione economica orizzontale, il dipendente dovrà raggiungere un punteggio almeno pari *a 70% del punteggio massimo conseguibile*; per accedere all'attribuzione della produttività, dovrà raggiungere un punteggio almeno pari *al 50% del punteggio massimo conseguibile*.

e) **art. 48 – esplicitazione di punteggi attribuiti ai fattori di valutazione**

Modalità di utilizzo delle schede di valutazione:
categoria A – si utilizzeranno le modalità di valutazione di cui alle lettere A, B, C e D;
categoria B e B3 - si utilizzeranno le modalità di valutazione di cui alle lettere B, C, D e E;
categoria C - si utilizzeranno le modalità di valutazione di cui alle lettere C, D, E e F;
categoria D - si utilizzeranno le modalità di valutazione di cui alle lettere C, D, E e F modificando la scala dei punteggi del punto F nel seguente modo: 1; da 2 a 5; da 6 a 10.

A. ESECUZIONE DELLE PROCEDURE OPERATIVE:

Capacità di comprendere e rispettare le disposizioni, disponibilità alla cooperazione e all'inserimento nel processo di lavoro ordinario.

Scala punteggi:

1 = Non rispetta le disposizioni dei superiori adducendo continue giustificazioni, operando in modo scollegato dagli altri senza tenere presenti gli obiettivi comuni.
2 = Esegue le disposizioni con riluttanza e solo se sollecitato determinando difficoltà di completamento tra il suo lavoro e quello degli altri.
3 = Esegue le disposizioni senza le sollecitazioni del responsabile offrendo nel processo di lavoro un supporto ed assistenza costante.
4 = Si attiva ed esegue le disposizioni risolvendo eventuali problemi in autonomia o lavorando in stretto coordinamento con gli altri dimostrando notevoli capacità e versatilità alla cooperazione ed alla integrazione.

B. PUNTUALITÀ E PRECISIONE NEI COMPITI ASSEGNATI:

Grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza.

Scala punteggi:

1 = Scarsa puntualità e precisione nella prestazione lavorativa non rispettando quasi mai i tempi programmati.

2 = Modesto impegno per accuratezza e precisione non rispettando talvolta i tempi programmati.

3 = È sostanzialmente accurato e preciso nella prestazione lavorativa anche nei tempi.

4 = È garanzia di affidabilità e precisione. Rispetta i tempi sempre e propone modalità operative per il miglioramento del servizio.

Da 3 a 6 = identifica e risolve problemi e situazioni complesse in maniera autonoma manifestando una capacità nell'assunzione delle decisioni anche superiore rispetto a quella richiesta dal profilo. Sa attribuirsi compiti in cui è richiesta l'assunzione di responsabilità.

F. QUALITA' COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE (ctg.C)

Padronanza nei processi lavorativi, capacità di assumere decisioni, promuovere iniziative, fornire soluzioni che siano vantaggiose per l'Ente.

Scala punteggi:

1 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera inappropriata o comunque in maniera inadeguata a quanto richiesto dalla posizione. Ha scarsa o modesta capacità di analisi e sintesi. Si attiene alla metodologia in modo assolutamente rigido. Non ha capacità di guida dei dipendenti di ctg. inferiore.

Da 2 a 3 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera corretta, mostrando discrete capacità di analisi e di sintesi. Applica le regole e le procedure con una certa flessibilità. È capace di guidare ed indirizzare i dipendenti di ctg. inferiore. La qualità del lavoro è generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione.

Da 4 a 6= organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera impeccabile mostrando notevole capacità di analisi ed iniziativa per la risoluzione degli imprevisti. Adotta processi di lavoro improntati alla flessibilità contribuendo fattivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza evidenziando abilità propositive, progettuali anche superiori a quelle richieste dal profilo. È capace di guidare, istruire e formare i dipendenti di ctg. inferiore esercitando quando richiesto la propria autorità, rispettando e facendo rispettare norme, regole, procedure senza personalizzazioni e protagonismo.

F. QUALITA' COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE (ctg. D)

Padronanza nei processi lavorativi, capacità di assumere decisioni, promuovere iniziative, fornire soluzioni che siano vantaggiose per l'Ente.

Scala punteggi:

1 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera inappropriata o comunque in maniera inadeguata a quanto richiesto dalla posizione. Ha scarsa o modesta capacità di analisi e sintesi. Si attiene alla metodologia in modo assolutamente rigido. Non ha capacità di guida dei dipendenti di ctg. inferiore.

Da 2 a 5 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera corretta, mostrando discrete capacità di analisi e di sintesi. Applica le regole e le procedure con una certa flessibilità. È capace di guidare ed indirizzare i dipendenti di ctg. inferiore. La qualità del lavoro è generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione.

Da 6 a 10 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera impeccabile mostrando notevole capacità di analisi ed iniziativa per la risoluzione degli imprevisti. Adotta processi di lavoro improntati alla flessibilità contribuendo fattivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza evidenziando abilità propositive, progettuali anche superiori a quelle richieste dal profilo. È capace di guidare, istruire e formare i dipendenti di ctg. inferiore esercitando quando richiesto la propria autorità, rispettando e facendo rispettare norme, regole, procedure senza personalizzazioni e protagonismo.

C. QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO CON L'UTENZA

Modalità di espletamento delle attività di relazione con l'utenza interna ed esterna all'ente

Scala punteggi:

1 = Dimostra una scarsa capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento scortese e poco disponibile che dà origine a reclami e proteste.

2 = Presta attenzione ai bisogni degli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento di sostanziale indifferenza e sufficiente disponibilità utilizzando forme sbrigative e superficiali di comunicazione.

Da 3 a 4 = Dimostra buona capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità utilizzando forme appropriate di comunicazione.

Da 5 a 8 = Mostra particolare sensibilità alle esigenze degli utenti, sia esterni che interni. È in grado di risolvere i loro bisogni ed il livello di servizio richiesto. Mantiene un atteggiamento improntato alla massima cortesia e disponibilità. Orienta il proprio comportamento organizzativo nei confronti dell'utenza in relazione alle esigenze rilevate. Il suo rapporto con l'utenza dà luogo a segnalazioni di gradimento e soddisfazione.

D. VOLUME DI LAVORO

Grado di impegno e di partecipazione individuale al raggiungimento del risultato e degli obiettivi relativi all'unità organizzativa di appartenenza.

Scala punteggi:

1 = è indifferente al raggiungimento dei risultati. Ha un atteggiamento passivo rispetto alle esigenze della propria unità organizzativa manifestando un grado di impegno insufficiente.

2 = collabora parzialmente al raggiungimento dei risultati mettendo a disposizione dell'unità organizzativa le proprie abilità tecnico-operative solo se sollecitato a farlo manifestando un grado di impegno sostanzialmente sufficiente.

Da 3 a 5 = è attento alle esigenze della propria unità organizzativa. È orientato al risultato mettendo a disposizione spontaneamente le proprie abilità tecnico-operative garantendo professionalità. È disponibile ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate.

Da 6 a 8 = dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Fornisce un contributo tecnico-operativo positivo e professionale dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale. È disponibile ad eseguire incarichi appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi e ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Promuove iniziative per migliorare i risultati e fornisce un impegno personale al di sopra dei normali standard.

E. INIZIATIVA PERSONALE

Capacità di iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi.

Scala punteggi:

1 = non riesce a risolvere i problemi in autonomia anche su aspetti marginali dell'attività lavorativa.

2 = analizza i problemi sulla base della propria esperienza risolvendo autonomamente solo quelli ordinari manifestando eccessiva cautela in tutti gli altri casi.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE **ctg. A**

Dipendente _____ Cat. _____ P.E. _____

Punteggio totale massimo attribuibile: punti 24

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
ESECUZIONE DELLE PROCEDURE OPERATIVE: **Capacità di comprendere e rispettare le disposizioni, disponibilità alla cooperazione e all'inserimento nel processo di lavoro ordinario.** Scala punteggi: 1 = Non rispetta le disposizioni dei superiori adducendo continue giustificazioni, operando in modo scollegato dagli altri senza tenere presenti gli obiettivi comuni. 2 = Esegue le disposizioni con riluttanza e solo se sollecitato determinando difficoltà di completamento tra il suo lavoro e quello degli altri. 3 = Esegue le disposizioni senza le sollecitazioni del responsabile offrendo nel processo di lavoro un supporto ed assistenza costante. 4 = Si attiva ed esegue le disposizioni risolvendo eventuali problemi in autonomia o lavorando in stretto coordinamento con gli altri dimostrando notevoli capacità e versatilità alla cooperazione ed alla integrazione.	
PUNTUALITÀ E PRECISIONE NEI COMPITI ASSEGNATI: **Grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = Scarsa puntualità e precisione nella prestazione lavorativa non rispettando quasi mai i tempi programmati. 2 = Modesto impegno per accuratezza e precisione non rispettando talvolta i tempi programmati. 3 = È sostanzialmente accurato e preciso nella prestazione lavorativa anche nei tempi. 4 = È garanzia di affidabilità e precisione. Rispetta i tempi sempre e propone modalità operative per il miglioramento del servizio.	
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO CON L'UTENZA **Modalità di espletamento delle attività di relazione con l'utenza interna ed esterna all'ente** Scala punteggi: 1 = Dimostra una scarsa capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento scortese e poco disponibile che dà origine a reclami e proteste. 2 = Presta attenzione ai bisogni degli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento di sostanziale indifferenza e sufficiente disponibilità utilizzando forme sbrigative e superficiali di comunicazione. Da 3 a 4 = Dimostra buona capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità utilizzando forme appropriate di comunicazione. Da 5 a 8 = Mostra particolare sensibilità alle esigenze degli utenti, sia esterni che interni. È in grado di risolvere i loro bisogni ed il livello di servizio richiesto. Mantiene un atteggiamento improntato alla massima cortesia e disponibilità. Orienta il proprio comportamento organizzativo nei confronti dell'utenza in relazione alle esigenze rilevate. Il suo rapporto con l'utenza dà luogo a segnalazioni di gradimento e soddisfazione.	
VOLUME DI LAVORO **Grado di impegno e di partecipazione individuale al raggiungimento del risultato e degli obiettivi relativi all'unità organizzativa di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = è indifferente al raggiungimento dei risultati. Ha un atteggiamento passivo rispetto alle esigenze della propria unità organizzativa manifestando un grado di impegno insufficiente. 2 = collabora parzialmente al raggiungimento dei risultati mettendo a disposizione dell'unità organizzativa le proprie abilità tecnico-operative solo se sollecitato a farlo manifestando un grado di impegno sostanzialmente sufficiente. Da 3 a 5 = è attento alle esigenze della propria unità organizzativa. È orientato al risultato mettendo a disposizione spontaneamente le proprie abilità tecnico-operative garantendo professionalità. È disponibile ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Da 6 a 8 = dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Fornisce un contributo tecnico-operativo positivo e professionale dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale. È disponibile ad eseguire incarichi appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi e ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Promuove iniziative per migliorare i risultati e fornisce un impegno personale al di sopra dei normali standard.	
TOTALE PUNTI	

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE **ctg. C**

Dipendente _____ Cat. _____ P.E. _____

Punteggio totale massimo attribuibile: punti 28

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO CON L'UTENZA **Modalità di espletamento delle attività di relazione con l'utenza interna ed esterna all'ente** Scala punteggi: 1 = Dimostra una scarsa capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento scortese e poco disponibile che dà origine a reclami e proteste. 2 = Presta attenzione ai bisogni degli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento di sostanziale indifferenza e sufficiente disponibilità utilizzando forme sbrigative e superficiali di comunicazione. Da 3 a 4 = Dimostra buona capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità utilizzando forme appropriate di comunicazione. Da 5 a 8 = Mostra particolare sensibilità alle esigenze degli utenti, sia esterni che interni. È in grado di risolvere i loro bisogni ed il livello di servizio richiesto. Mantiene un atteggiamento improntato alla massima cortesia e disponibilità. Orienta il proprio comportamento organizzativo nei confronti dell'utenza in relazione alle esigenze rilevate. Il suo rapporto con l'utenza dà luogo a segnalazioni di gradimento e soddisfazione.	
VOLUME DI LAVORO **Grado di impegno e di partecipazione individuale al raggiungimento del risultato e degli obiettivi relativi all'unità organizzativa di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = è indifferente al raggiungimento dei risultati. Ha un atteggiamento passivo rispetto alle esigenze della propria unità organizzativa manifestando un grado di impegno insufficiente. 2 = collabora parzialmente al raggiungimento dei risultati mettendo a disposizione dell'unità organizzativa le proprie abilità tecnico-operative solo se sollecitato a farlo manifestando un grado di impegno sostanzialmente sufficiente. Da 3 a 5 = è attento alle esigenze della propria unità organizzativa. È orientato al risultato mettendo a disposizione spontaneamente le proprie abilità tecnico-operative garantendo professionalità. È disponibile ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Da 6 a 8 = dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Fornisce un contributo tecnico-operativo positivo e professionale dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale. È disponibile ad eseguire incarichi appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi e ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Promuove iniziative per migliorare i risultati e fornisce un impegno personale al di sopra dei normali standard.	
INIZIATIVA PERSONALE **Capacità di iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi.** Scala punteggi: 1 = non riesce a risolvere i problemi in autonomia anche su aspetti marginali dell'attività lavorativa. 2 = analizza i problemi sulla base della propria esperienza risolvendo autonomamente solo quelli ordinari manifestando eccessiva cautela in tutti gli altri casi. Da 3 a 6 = identifica e risolve problemi e situazioni complesse in maniera autonoma manifestando una capacità nell'assunzione delle decisioni anche superiore rispetto a quella richiesta dal profilo. Sa attribuirsi compiti in cui è richiesta l'assunzione di responsabilità.	
QUALITA' COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE **Padronanza nei processi lavorativi, capacità di assumere decisioni, promuovere iniziative, fornire soluzioni che siano vantaggiose per l'Ente.** Scala punteggi: 1 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera inappropriata o comunque in maniera inadeguata a quanto richiesto dalla posizione. Ha scarsa o modesta capacità di analisi e sintesi. Si attiene alla metodologia in modo assolutamente rigido. Non ha capacità di guida dei dipendenti di ctg. inferiore. Da 2 a 3 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera corretta, mostrando discrete capacità di analisi e di sintesi. Applica le regole e le procedure con una certa flessibilità. È capace di guidare ed indirizzare i dipendenti di ctg. inferiore. La qualità del lavoro è generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione. Da 4 a 6 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera impeccabile mostrando notevole capacità di analisi ed iniziativa per la risoluzione degli imprevisti. Adotta processi di lavoro improntati alla flessibilità contribuendo fattivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza evidenziando abilità propositive, progettuali anche superiori a quelle richieste dal profilo. È capace di guidare, istruire e formare i dipendenti di ctg. inferiore esercitando quando richiesto la propria autorità, rispettando e facendo rispettare norme, regole, procedure senza personalizzazioni e protagonismo.	
TOTALE PUNTI	

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE **ctg. B e B3**

Dipendente _____ Cat. _____ P.E. _____

Punteggio totale massimo attribuibile: **punti 26**

FATTORI DI VALUTAZIONE	**PUNTI ATTRIBUITI**
PUNTUALITÀ E PRECISIONE NEI COMPITI ASSEGNATI: **Grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = Scarsa puntualità e precisione nella prestazione lavorativa non rispettando quasi mai i tempi programmati. 2 = Modesto impegno per accuratezza e precisione non rispettando talvolta i tempi programmati. 3 = È sostanzialmente accurato e preciso nella prestazione lavorativa anche nei tempi. 4 = È garanzia di affidabilità e precisione. Rispetta i tempi sempre e propone modalità operative per il miglioramento del servizio.	
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO CON L'UTENZA **Modalità di espletamento delle attività di relazione con l'utenza interna ed esterna all'ente** Scala punteggi: 1 = Dimostra una scarsa capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento scortese e poco disponibile che dà origine a reclami e proteste. 2 = Presta attenzione ai bisogni degli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento di sostanziale indifferenza e sufficiente disponibilità utilizzando forme sbrigative e superficiali di comunicazione. Da 3 a 4 = Dimostra buona capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità utilizzando forme appropriate di comunicazione. Da 5 a 8 = Mostra particolare sensibilità alle esigenze degli utenti, sia esterni che interni. È in grado di risolvere i loro bisogni ed il livello di servizio richiesto. Mantiene un atteggiamento improntato alla massima cortesia e disponibilità. Orienta il proprio comportamento organizzativo nei confronti dell'utenza in relazione alle esigenze rilevate. Il suo rapporto con l'utenza dà luogo a segnalazioni di gradimento e soddisfazione.	
VOLUME DI LAVORO **Grado di impegno e di partecipazione individuale al raggiungimento del risultato e degli obiettivi relativi all'unità organizzativa di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = è indifferente al raggiungimento dei risultati. Ha un atteggiamento passivo rispetto alle esigenze della propria unità organizzativa manifestando un grado di impegno insufficiente. 2 = collabora parzialmente al raggiungimento dei risultati mettendo a disposizione dell'unità organizzativa le proprie abilità tecnico-operative solo se sollecitato a farlo manifestando un grado di impegno sostanzialmente sufficiente. Da 3 a 5 = è attento alle esigenze della propria unità organizzativa. È orientato al risultato mettendo a disposizione spontaneamente le proprie abilità tecnico-operative garantendo professionalità. È disponibile ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Da 6 a 8 = dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Fornisce un contributo tecnico-operativo positivo e professionale dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale. È disponibile ad eseguire incarichi appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi e ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Promuove iniziative per migliorare i risultati e fornisce un impegno personale al di sopra dei normali standard.	
INIZIATIVA PERSONALE **Capacità di iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi.** Scala punteggi: 1 = non riesce a risolvere i problemi in autonomia anche su aspetti marginali dell'attività lavorativa. 2 = analizza i problemi sulla base della propria esperienza risolvendo autonomamente solo quelli ordinari manifestando eccessiva cautela in tutti gli altri casi. Da 3 a 6 = identifica e risolve problemi e situazioni complesse in maniera autonoma manifestando una capacità nell'assunzione delle decisioni anche superiore rispetto a quella richiesta dal profilo. Sa attribuirsi compiti in cui è richiesta l'assunzione di responsabilità.	
TOTALE PUNTI	

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE **ctg. D**

Dipendente _____ Cat. _____ P.E. _____

Punteggio totale massimo attribuibile: punti 32

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO CON L'UTENZA **Modalità di espletamento delle attività di relazione con l'utenza interna ed esterna all'ente** Scala punteggi: 1 = Dimostra una scarsa capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento scortese e poco disponibile che dà origine a reclami e proteste. 2 = Presta attenzione ai bisogni degli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento di sostanziale indifferenza e sufficiente disponibilità utilizzando forme sbrigative e superficiali di comunicazione. Da 3 a 4 = Dimostra buona capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità utilizzando forme appropriate di comunicazione. Da 5 a 8 = Mostra particolare sensibilità alle esigenze degli utenti, sia esterni che interni. È in grado di risolvere i loro bisogni ed il livello di servizio richiesto. Mantiene un atteggiamento improntato alla massima cortesia e disponibilità. Orienta il proprio comportamento organizzativo nei confronti dell'utenza in relazione alle esigenze rilevate. Il suo rapporto con l'utenza dà luogo a segnalazioni di gradimento e soddisfazione.	
VOLUME DI LAVORO **Grado di impegno e di partecipazione individuale al raggiungimento del risultato e degli obiettivi relativi all'unità organizzativa di appartenenza.** Scala punteggi: 1 = è indifferente al raggiungimento dei risultati. Ha un atteggiamento passivo rispetto alle esigenze della propria unità organizzativa manifestando un grado di impegno insufficiente. 2 = collabora parzialmente al raggiungimento dei risultati mettendo a disposizione dell'unità organizzativa le proprie abilità tecnico-operative solo se sollecitato a farlo manifestando un grado di impegno sostanzialmente sufficiente. Da 3 a 5 = è attento alle esigenze della propria unità organizzativa. È orientato al risultato mettendo a disposizione spontaneamente le proprie abilità tecnico-operative garantendo professionalità. È disponibile ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Da 6 a 8 = dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Fornisce un contributo tecnico-operativo positivo e professionale dimostrando di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale. È disponibile ad eseguire incarichi appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi e ad effettuare prestazioni di orario aggiuntive e diversificate. Promuove iniziative per migliorare i risultati e fornisce un impegno personale al di sopra dei normali standard.	
INIZIATIVA PERSONALE **Capacità di iniziativa autonoma nell'affrontare i problemi.** Scala punteggi: 1 = non riesce a risolvere i problemi in autonomia anche su aspetti marginali dell'attività lavorativa. 2 = analizza i problemi sulla base della propria esperienza risolvendo autonomamente solo quelli ordinari manifestando eccessiva cautela in tutti gli altri casi. Da 3 a 6 = identifica e risolve problemi e situazioni complesse in maniera autonoma manifestando una capacità nell'assunzione delle decisioni anche superiore rispetto a quella richiesta dal profilo. Sa attribuirsi compiti in cui è richiesta l'assunzione di responsabilità.	
QUALITA' COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE **Padronanza nei processi lavorativi, capacità di assumere decisioni, promuovere iniziative, fornire soluzioni che siano vantaggiose per l'Ente.** Scala punteggi: 1 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera inappropriata o comunque in maniera inadeguata a quanto richiesto dalla posizione. Ha scarsa o modesta capacità di analisi e sintesi. Si attiene alla metodologia in modo assolutamente rigido. Non ha capacità di guida dei dipendenti di ctg. inferiore. Da 2 a 5 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera corretta, mostrando discrete capacità di analisi e di sintesi. Applica le regole e le procedure con una certa flessibilità. È capace di guidare ed indirizzare i dipendenti di ctg. inferiore. La qualità del lavoro è generalmente adeguata a quanto richiesto dalla posizione. Da 6 a 10 = organizza il proprio lavoro e gestisce il tempo in maniera impeccabile mostrando notevole capacità di analisi ed iniziativa per la risoluzione degli imprevisti. Adotta processi di lavoro improntati alla flessibilità contribuendo fattivamente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza evidenziando abilità propositive, progettuali anche superiori a quelle richieste dal profilo. È capace di guidare, istruire e formare i dipendenti di ctg. inferiore esercitando quando richiesto la propria autorità, rispettando e facendo rispettare norme, regole, procedure senza personalizzazioni e protagonismo.	
TOTALE PUNTI	

IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI - ANNO 2007

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	Quota percentuale del fondo assegnata alle varia voci
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) e comma 4 - Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria del personale in servizio	€ 102.239,81	36,68%
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2007	€ 34.169,76	12,26%
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1 da riconoscere per l'anno 2007	€ 1.922,45	0,69%
	ART. 36 comma 2 - indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori (stato civile, elettorale, anagrafe, tributi ....)	€ 2.115,27	0,76%
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo:		
	indennità di maneggio valori	€ 700,00	0,25%
	indennità di turnazione	€ -	0,00%
	indennità di disagio	€ 100,00	0,04%
	Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1	€ 5.200,00	1,87%
	indennità di reperibilità	€ 41.000,00	14,71%
	Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/87)	€ 3.000,00	1,08%
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui 30% da destinare alla produttività individuale (art. 39 comma 1 lett. a contratto integrativo)	€ 14.484,33	5,20%
	indennità di responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo	€ 15.025,00	5,39%
	indennità di responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo da dicembre 2007	€ 934,26	0,34%
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui 70% da destinare alla produttività collettiva (art. 39 comma 1 lett. b contratto integrativo)	€ 33.796,78	12,13%
	Ulteriori progressioni economiche orizzontali	€ 7.950,28	2,85%
	Art. 17 comma 2 lett.g) incentivazione del personale di vigilanza ai sensi dell'art. 13 della L.R. 17/90	€ 10.025,80	3,60%
	Art. 18 L. 109/94	€ 1,00	0,00%
	Art. 17 comma 2 lett.g) incentivazione del personale ICI	€ 5.000,00	1,79%
	Art. 17 comma 2 lett.g) compensi per le attività di rilevazione statistica dell'ISTAT	€ 742,93	0,27%
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione a favore di messi notificatori	€ 300,00	0,11%
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	**€ 278.707,67**	100,00%

IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI - EXTRAFONDO ANNO 2007

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	Quota percentuale fondo assegnata alle varia voci
	ART. 36 comma 2 - indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori (stato civile, elettorale, anagrafe, tributi ....)	€ 66,68	0,33%
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo:		0,00%
	indennità di maneggio valori	€ -	0,00%
	indennità di turnazione	€ -	0,00%
	indennità di disagio	€ 90,00	0,45%
	Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1	€ 4.050,00	20,25%
	indennità di reperibilità	€ 3.000,00	15,00%
	Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/87)	€ 2.000,00	10,00%
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui 30% da destinare alla produttività individuale (art. 39 comma 1 lett. a contratto integrativo)	€ 1.902,40	9,51%
	indennità di responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo	€ 4.385,00	21,93%
	indennità di responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo da dicembre 2007	€ 67,00	0,34%
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui 70% da destinare alla produttività collettiva (art. 39 comma 1 lett. b contratto integrativo)	€ 4.438,92	22,19%
	Ulteriori progressioni economiche orizzontali	€ -	0,00%
	Art. 17 comma 2 lett.g) incentivazione del personale di vigilanza ai sensi dell'art. 13 della L.R. 17/90	€ -	0,00%
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	**€ 20.000,00**	100,00%

RISORSE DECENTRATE ANNO 2007

Imputazione finanziaria dei costi

N. d'ordine	Allegati	Descrizione	Costi imputati sui capitoli degli stipendi	Costi imputati sui capitoli del fondo efficienza servizi	Totale Costi
1	All.	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 17 comma 2 - lettera b) CCNL 01/04/99	€ 102.239,81	€ 7.950,28	€ 110.190,09
3	All.	Indennità di comparto anno 2004 Art. 33 CCNL 22/01/04	€ 34.169,76	€ -	€ 34.169,76
4	All.	Indennità di cui all'art. 4 comma 3 CCNL 16/07/96 personale cat. A e B1	€ 1.922,45	€ -	€ 1.922,45
5	All.	art. 17 comma 2 lett.d) - indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	€ -	€ 50.000,00	€ 50.000,00
6	All.	Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori di all'art. 36 comma 2 CCNL 22/01/04	€ -	€ 2.115,27	€ 2.115,27
7	All.	indennità di responsabilità di servizio e di procedimento amministrativo	€ -	€ 15.959,26	€ 15.959,26
8	All.	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione a favore di messi notificatori	€ -	€ 300,00	€ 300,00
9	All.	Quota calcolata in base a risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ -	€ 5.743,93	€ 5.743,93
10	All.	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99	€ -	€ 48.281,11	€ 48.281,11
11	All.	art. 17 comma 2 lett. g) - incentivazione del personale di vigilanza ai sensi dell'art. 13 della L.R. 17/90	€ -	€ 10.025,80	€ 10.025,80
TOTALE COSTI CONTRATTO COLLETTIVO			€ 138.332,02	€ 140.375,65	€ 278.707,67
Fondo per lavoro straordinario anno 2007			€ -	€ -	€ -
Extrafondo destinato al personale a tempo determinato			€ 20.000,00	€ -	€ 20.000,00
TOTALE GENERALE			€ 158.332,02	€ 140.375,65	€ 298.707,67