

**Comune di CASTIGLIONE D'ADDA**  
**Provincia di lodi**  
\*\*\*\*\*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA  
DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI  
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA  
PRODUTTIVITA' VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA  
ANNO 2008**

In data \_\_\_\_\_ presso la Residenza Municipale del Comune di Castiglione d'Adda, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Umberto Daccò	Sindaco
Lucia Pepe	Direttore Generale
Francesco Goldaniga	Responsabile Settore Finanziario

- *la delegazione sindacale:*

Eugenio Vicini	Organizzazione Sindacale Territoriale	C.G.I.L.
Marino Mariani	Organizzazione Sindacale Territoriale	C.I.S.L.
Massimiliano Castellone	Organizzazione Sindacale Territoriale	U.I.L.
Veruschka Antarelli	R.S.U.	C.G.I.L.
Amiti Maria Grazia	R.S.U.	C.I.S.L.
Maffina Francesco	R.S.U.	U.I.L.
Delle Donne Maria Antonia	R.S.U.	U.I.L.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anno 2008.

# INDICE

## TITOLO I°

### Disposizioni Generali

- ART. 1           Ambito di applicazione e durata
- ART. 2           Interpretazione autentica delle clausole controverse

## TITOLO II°

### Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3           Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

## TITOLO III°

### Utilizzo delle Risorse Stabili

- ART. 4           Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2003 ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. B) del CCNL dell'01/04/1999
- ART. 5           Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto anno 2008
- ART. 6           Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità al personale delle categorie A e B1
- ART. 7           Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori
- ART. 8           Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

## TITOLO IV°

### Utilizzo delle Risorse Variabili

- ART. 9           Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di rischio e maggiorazione orario notturno, festivo, festivo/notturno
- ART. 10          Utilizzo delle risorse variabili destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
- ART. 11          Utilizzo delle risorse variabili destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- ART. 12          Riepilogo complessivo delle risorse

## TITOLO V°

### Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali e al premio incentivante la produttività

- ART. 13          Disposizioni finali

## TITOLO I°

### Disposizioni generali

#### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

#### ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

### Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2008 risulta così costituito:

- 1 risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2008 secondo la prevedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2008			
CONTRATTO	DESCRIZIONE		IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999		
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	€	28.966,05

	ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i>		
	ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>		
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio		
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio		
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993		
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€	4.716,37
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.		
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale		
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€	3.100,06
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni		
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04		
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 177.131,00	€	4.995,90
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€	719,16
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001		
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 197.430,00	€	3.942,75
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 197.430,00	€	3.179,64
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2003		
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004		
	Quota una tantum dello 0,62% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003 (utilizzab.solo per l'anno 2004)		
	Quota una tantum dello 0,50% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003 (utilizzab.solo per l'anno 2004 )		
C.C.N.L. 09/05/2006	Art.4 comma 1 incremento 0,50% del monte salari anno 2003	€	3.750,00
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8 comma 2 incremento 0,60% del monte salari anno 2005	€	4.976,77
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>			<b>€ 58.346,70</b>

- 2 risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL, così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2008			
CONTRATTO	DESCRIZIONE		IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>		
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto		
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio		
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni		
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale <i>Art. 18 L. 109/94</i> <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i> <i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i> <i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario ( art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>		
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003		
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 133.751,00	€	7.154,00
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno		
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche)	€	5.800,00
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2003		
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale del personale cessato – recupero anni precedenti	€	2.876,64
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 2 gli enti locali possono incrementare le somme del fondo sino allo 0,3% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 2003	€	2.251,00

C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 comma 3 gli enti locali possono incrementare le somma del fondo sino allo 0,3% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 2005	€	
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>			<b>€ 15.830,64</b>

### TITOLO III°

#### Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

**ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2003 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Si destinano nel corso dell'anno 2008 le risorse pari a €. 3.886,25 per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da ripartire tra il personale dipendente .

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive €. 26.482,71.

**ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2008**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2008, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2008 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria all'01/01/08	Indennità di comparto complessiva anno 2008 Tab. D Colonne (2) e (3)	
		finanz.con risorse decentrate (2)	finanz.con risorse decentrate (3)
n. 4	D	€ 2.207,20	
n. 8	C	€ 4.007,50	
n. 10	B	€ 4.245,60	
<b>TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>€ 10.460,10</b>	

Per un totale annuo complessivo di €. 10.460,10.

**ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.**

Ai sensi dell'art. 32 – comma 9 – del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di €. 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4– comma 3 – del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2008 è pari a €. 322,92 come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. dipendenti	Categoria	Importo annuo indennità spettante
6	B	€ 322,92
<b>TOTALE</b>		<b>€ 322,92</b>

**ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

La stessa verrà riconosciuta in sede di liquidazione delle risorse per le politiche di sviluppo.  
L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Ufficiale di stato civile e anagrafe	1	€ 300,00
Notificatore atti giudiziari	1	€ 150,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 450,00</b>

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a €. 32.981,59.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2008:

<b>IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2008</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2008	€ 26.482,71
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: arretrato riconosciuto al personale dipendente anno 2006-2007	€
	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2008	€ 10.460,12
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1 da riconoscere per l'anno 2008	€ 322,92
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	€ 450,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 37.715,80</b>
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 20.630,95
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>		<b>€ 58.346,70</b>

|

## TITOLO IV°

### Utilizzo delle Risorse Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

#### ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO E MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
  - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art 41 CCNL del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

<i>Profilo Professionale</i>	<i>N. Addetti</i>	<i>Somma Prevista</i>
OPERATORE ECOLOGICO	3	€ 1.080,00
AUTISTA SCUOLABUS	1	€ 360,00
OPERATORE ASA	4	€ 1.440,00
TOTALE		€ 2.880,00

#### ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE.

#### ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificate complessivamente in €. 32.981,59 così composte:

- €. 20.630,95 derivanti dall'impiego di risorse stabili
- €. 12.350,64 derivanti dall'impiego di risorse variabili.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2008:

<b>IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2008</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
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: <i>Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1)</i>	€ 2.880,00
	Art. 17 comma 2 lettera e) -Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 600,00
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 12.350,64
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 15.830,64</b>

#### ART. 12RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

- Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario stanziate per l'anno 2008.

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Importo in euro</i>
Risorse decentrate stabili	€ 58.346,70
Risorse decentrate variabili	€ 15830,64
<i>Totale costo contrattaz.coll. decentrata</i>	€ 74.177,34
Fondo Lavoro straordinario	€
<b><i>Totale generale</i></b>	<b>€ 74.177,34</b>

#### **TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI**

##### Art. 15 DISPOSIZIONE FINALE.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

## Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** ad un **massimo di € 2.500,00 come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 09.05.2006**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

**Responsabilità di servizio e di procedimenti amministrativi inerenti Categoria D € 1.300**

**Responsabilità di servizio inerenti la categoria C €1.000**

e precisamente come dalle seguenti responsabilità

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Procedimenti inerenti la gestione del commercio	€1.000,00
Procedimenti Amministrativi inerenti le violazioni delle disposizioni relative alla circolazione stradale contenute nel Codice della Strada (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti l'esercizio delle funzioni di ufficiale elettorale e dell'anagrafe (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti la gestione della biblioteca comunale (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti i tributi e la fiscalità locale (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti la responsabilità del servizio ufficio tecnico / manutenzioni immobili, ecologia e ambiente (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti la responsabilità del servizio ufficio tecnico / edilizia privata e patrimonio (cat. C)	€ 1.000,00
Procedimenti inerenti la responsabilità dell'Ufficio servizi sociale (cat.D)	€ 1.300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è erogata annualmente. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio. Durante tale periodo (sospensione), viene interrotta l'erogazione mensile della quota relativa. Tale quota può essere erogata ad un eventuale sostituto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N° dei dipendenti interessati	Somma prevista
Polizia Locale	2	€ 1.000,00
Elettorale	1	€ 1.000,00
Biblioteca	1	€ 1.000,00
Tributi	1	€ 1.000,00
Tecnico: edilizia privata e patrimonio	1	€ 1.000,00
Tecnico: manutenzione immobili comunali ecologia e ambiente	1	€ 1.000,00
Commercio	1	€.....1.000,00
Servizi sociali	1	€ 1.300,00
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>€ 9.300,00</b>

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300,00 annuali**

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

#### **Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Per l'anno 2008 si descrivono i progetti ritenuti idonei da questa amministrazione ad essere oggetto di valutazione ai fini della produttività. Essi riguardano singoli dipendenti o più dipendenti e coinvolgono n. **18** dipendenti.

Il quadro riassuntivo risulta essere il seguente:

definizione del progetto	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Allestimento Centro Madre Rachele ed organizzazione permanenza per i minori emergenza Parini	11	€ 15.352,49
Adeguamento software hause sistema sit unificato. Trasmigrazione dati	2	€ 3.175,00
Accompagnamento alunni uscita parascolastiche	1	€ 1.524,00
Cooperazione caricamento dati per costituzione anagrafe immobiliare al fine del controllo del territorio e dei tributi tarsu ed ici	1	€ 1.651,00
Riorganizzazione archivio, fascicolazione perfezionamento e messa a regime del protocollo informatico approvazione manuale di gestione	1	€ 1.524,00
Organizzazione mostra Premio Brambati	1	€ .1.651,00

Organizzazione mercato di filiera prodotti agroalimentari	1	€ 825,30
Organizzazione progetto di inserimento lavorativo svantaggio sociale	1	€ 453,80
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>€. 26.156,59</b>

Per l'anno 2008 le parti concordano che le risorse di parte stabile non utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali verranno destinate al finanziamento integrativo delle risorse di parte variabile per la corresponsione della quota di produttività.

Il quadro complessivo delle risorse per la produttività anno 2008, comprensivo della quota residua presunta di risorse stabili, destinata in via integrativa, risulta quindi il seguente: € 13.805,95, acui si aggiungono le risorse variabili disponibili € 12.350,64 - per un totale di **26.156,59**

Viene fatta salva la possibilità di integrare il quadro delle risorse variabili a seguito di concrete iniziative, anche di riorganizzazione dei servizi, diretti a promuovere ampliamenti o potenziamenti di servizi in conformità ai criteri previsti della contrattazione collettiva. In tale caso la parti concordano di procedere ad una integrazione del presente accordo per prendere atto della iniziative assunte dall'Amministrazione e definire le risorse integrative.

Tali risorse vengono **assegnate a ciascun gruppo di progetto** sia che questo sia composto da persona singola, sia che questo sia composto da più persone secondo quanto stabilito dall'Amministrazione Comunale, e recepito in sede di contrattazione decentrata. Il valore di produttività attribuito a ciascun progetto è esposto nella sopraccitata tabella.

Ogni progetto recherà una relativa scheda valutativa contenente report ed indicatori che misureranno l'impegno qualitativo .

Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004. I progetti e/o i piani di attività annuali dovranno essere effettuati nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario (intendendo per questo le 36 ore settimanali)

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

- a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun gruppo di progetto. La valutazione in parola è effettuata congiuntamente dalle posizioni organizzative dal direttore generale, sulla scorta dei report predisposti in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi (compresi quelli il cui mancato raggiungimento derivi da impedimenti oggettivi che devono essere evidenziati nei report) determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività indicate nell'art. 3 ;
- b) compilazione congiunte da parte dei responsabili di settore e del direttore generale delle schede di valutazione progettuali, di cui all'allegato A. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;  
Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, la scheda di valutazione, sulla base della quale si provvederà ad erogare le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

### **Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

### **Dichiarazione aggiuntiva**

Il fondo resta così confermato per l'anno 2008 tranne che, in caso di necessità, si renda obbligatoria la riduzione dello stesso, al fine del contenimento della spesa del personale.

### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

---

---

---

### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

---

---

---

---

### **I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

---

---

---

## Allegato A

### **SCHEDE DI VALUTAZIONE**

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del Peg o di altro strumento di programmazione gestionale. Verificata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore affidato al titolare della posizione organizzativa ed eventualmente applicata la corrispondente riduzione della retribuzione di risultato per l'anno corrente, il rimanente importo è soggetto alla valutazione della scheda individuale procedendo alla divisione di detto importo per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicando il risultato per il punteggio effettivamente ottenuto con la scheda di valutazione.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda:

### **INDICATORI DI VALUTAZIONE**

	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.</li></ul>	1
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.</li></ul>	2
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ha svolto correttamente il compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.</li></ul>	3

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.</li> </ul>	4
--	---

<b>2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.</li> </ul>	4

<b>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.</li> </ul>	2

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.</li> </ul>	4

<b>4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.</li> </ul>	4

<b>5. Rapporti con l'utenza esterna.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.</li> </ul>	1

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.</li> </ul>	4

<b>6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.</li> </ul>	4

<b>7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.</li> </ul>	4

<b>8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.</li> </ul>	2

<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.</li> </ul>	4

<b>9. Grado di autonomia e di responsabilità.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.</li> </ul>	4
<b>10. Orientamento ai risultati.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.</li> </ul>	1

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.</li> </ul>	4

<b>11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.</li> </ul>	4

<b>12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p>

**SCHEDE DI VALUTAZIONE PR RESPONSABILI DI SETTORE DA EFFETTUARSI SUL 25 PER CENTO DELLA INDENNITA' INDIVIDUALE RAPPORATA AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG**

**Responsabili di Settore:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11 .Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

Si riportano di seguito gli abbinamenti degli indicatori di valutazione definiti in precedenza alle diverse categorie professionali nonché per i responsabili di settore

**ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE SCHEDE PROGETTUALI INDIVIDUALI  
E DI GRUPPO**

**PROGETTO N 1**

<b>definizione del progetto</b>	<b>N° dei dipendenti interessati</b>	<b>somma prevista</b>
Allestimento Centro Madre Rachele ed organizzazione permanenza per i minori emergenza Parini	11 (di cui 3 part – time, assistenti domiciliari ) Nominativi: Uggeri, Veneroni , Pedrazzini, Dossena, Maffina, Nazzari, Macori, Pavesi, Antarelli, Delle Donne , Caserini	€ 15.352,49

SCHEDA N. 4 DIPENDENTI CAT. C ABBINATA AL PROGETTO N. I

**Cat. C**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

SCHEDA N. 7 DIPENDENTI CAT. B ABBINATA AL PROGETTO N 1

**Cat. A – B:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**PROGETTO N 2**

Adeguamento software hausa sistema sit unificato. Trasmigrazione dati	2 Nominativi :Cordoni, Colombani	<b>€ 3.175,00</b>
---	-------------------------------------	-------------------

## SCHEDA N. 1 DIPENDENTE CAT. C ABBINATA AL PROGETTO N.2

**Cat. C**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## SCHEDA N. 1 DIPENDENTE CAT. B ABBINATA AL PROGETTO N.2

**Cat. A – B:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

### PROGETTO N 3

Accompagnamento alunni uscite parascolastiche	1 Nominativo: Segalini	€.1524,00
--	---------------------------	-----------

#### SCHEDA N. 1 DIPENDENTE CAT. B ABBINATA AL PROGETTO N 3

##### Cat. A – B:

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

#### PROGETTO 4

Cooperazione caricamento dati per costituzione anagrafe immobiliare al fine del controllo del territorio ed ei tributi Tarsu	1 Nominativi: Dragoni Antonio	€ 1.651,00
--	----------------------------------	------------

SCHEMA N. 1 DIPENDENTE CAT. C ABBINATA AL PROGETTO N.4

#### Cat. C

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## PROGETTO 5

Riorganizzazione archivio, fascicolazione perfezionamento e messa a regime del protocollo informatico, approvazione manuale di gestione	<b>1</b> <b>Nominativo: Merli Franca</b>	€ 1524,,00
---	---	------------

SCHEDA N. 1 DIPENDENTE CAT. B ABBINATA AL PROGETTO N 5

### Cat. A – B:

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## PROGETTO 6

Organizzazione mostra pittura “Premio Brambati”	<b>1</b> <b>Nominativo: Savini Cristina</b>	€ 1.651,00
---	--	------------

### SCHEDA N 1 DIPENDENTE CAT. C ABBINATO AL PROGETTO 6

**Cat. C :**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## PROGETTO 7

Organizzazione mercato di filiera prodotti agroalimentari	<b>1</b> <b>Nominativo: Montani Luisa</b> (part-time)	€ 825,30
---	--	----------

## SCHEDA N 1 DIPENDENTE CAT. C ABBINATO AL PROGETTO 6

### Cat. C :

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

## PROGETTO 8

Progetto di inserimento lavorativo svantaggio sociale	<b>1</b> Nominativo: <b>Raimondi Cominesi Barbara</b>	€ 453,80
--	--	----------

### SCHEDA N 1 DIPENDENTE CAT D ABBINATA AL PROGETTO 2

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**All B**

**Scheda di valutazione**  
**CATEGORIE A e B**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a ... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

**CATEGORIA C**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a.... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

**CATEGORIA D**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio</b>
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti .....</b>

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a.... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, Lì \_\_\_\_\_

**RESPONSABILI DI SETTORE**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		<b>Punti 60</b>

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a... è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_