

**AMMINISTRAZIONE
COMUNALE
DI ORROLI**



NUOVO CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO 2002 - 2005

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and curves.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a name followed by a surname, written in a cursive style.

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, prominent loop at the beginning followed by several smaller, fluid strokes.

AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI ORROLI

VERBALE DI ACCORDO

In data 22.11.2007 nei locali dell'Amministrazione Comunale di Orroli, le parti, data lettura del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, dichiarano di approvarlo in ogni sua parte, obbligandosi al pieno rispetto di quanto stipulato.

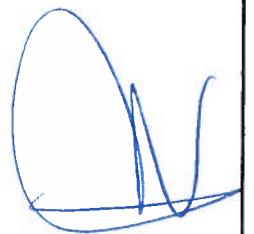
Letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Pubblica



Per la Parte Sindacale

• Luca Pucci
• 
• Anna Gubina





Luca Pucci
Anna Gubina

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

ART 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

ART 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART 3 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART 4 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART 5 UTILIZZO DELLE RISORSE

ART 6 PRODUTTIVITA'

ART.7 DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE

ART 8 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

ART 9 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

ART 10 INDENNITÀ DI RISCHIO

ART 11 INDENNITÀ DI TURNO,

ART 12 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

ART 13 INDENNITÀ DI DISAGIO

ART.14 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE B-C-D

- (ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA F)

ART 15 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CAT. B-C-D

- ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA I) COME INTRODOTTO DALL'ART. 36 DEL CCNL 2002-2005

ART.16 RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART.17 COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 12 FEBBRAIO 1994 N. 109 E S.M.I.

ART 18 DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L. 446/97 RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA

INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA

ART 19 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART 20 TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CARRIERA

GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART 21 ORARIO DI LAVORO

NORME FINALI

*Lucia Pecci
Micaela*

ART 22 PARI OPPORTUNITÀ
ART 23 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

DISPOSIZIONI GENERALI

ART 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato, redatto ai sensi dell'art. 4 CCNL - AA.LL. 2002-2005, firmato in data 22.01.04, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Ente, alle categorie "A", "B", "C" e "D" del nuovo ordinamento professionale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o a part time, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

2. Qualora insorgano controversie la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

L'accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente CCDI Aziendale ha durata quadriennale periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, **disciplina altresì le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2007.**

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, secondo la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 CCNL 1998-2001, così come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22.01.04.

3. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

4. In prima applicazione del presente accordo, prima dell'adozione degli atti esecutivi su ogni singola previsione contrattuale integrativa, si attiveranno apposite riunioni della delegazione trattante per verificare la rispondenza di tali atti ai patti contrattuali.

5. Il CCDI Aziendale di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato.

6. E' possibile procedere, in accordo tra le parti ed in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali riconducibili al livello decentrato, con le stesse procedure previste per la stipula del CCDI. In particolare, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno al fine di

verificare l'eventuale impatto sul presente contratto e definire eventuali integrazioni attuative.

7. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

ART 3

Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, e la specializzazione del personale, garantendo sempre le pari opportunità.

L'Amministrazione s'impegna a definire le risorse da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, in misura non inferiore all'1% delle spese complessive per il personale.

L'Amministrazione s'impegna ad avviare, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati **anche** alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

Nella programmazione relativa ai corsi per il personale va garantita pari opportunità a tutti i lavoratori (anche con criteri di rotazione).

Si concorda infine che la formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale pertanto è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono interamente a carico dell'Ente.

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART 4

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

2. Come da espressa previsione contrattuale, tutte le risorse quantificate ai sensi dei citati articoli, non utilizzate nell'anno di riferimento, vanno riassegnate automaticamente nell'esercizio successivo, per alimentare le risorse decentrate, con prioritaria destinazione al finanziamento della produttività collettiva e di risultato.

3. L'ammontare complessivo delle risorse a disposizione per l'anno 2007 è indicato nelle tabelle allegate.

ART 5

UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

[Handwritten signatures and initials]

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività e sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie;
- c) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005
- e) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio, orario notturno festivo secondo le modalità vigenti;
- f) compensare l'esercizio di attività, del personale delle categorie A, B, C, che comportano particolari disagi;
- g) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative ;
- h) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi per un importo massimo di 300 euro **annui lordi**.
- h) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.

2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

3. Le parti concordano di destinare, secondo le risultanze riportate nelle tabelle allegate, le risorse disponibili, a valere per **l'anno 2007** prioritariamente a:

- a) finanziare il nuovo sistema di classificazione del personale, con riferimento al fondo per la progressione economica della carriera con un importo annuo pari a **10.100,00** ;
- b) finanziare il fondo per la produttività collettiva e di risultato con un importo annuo pari a **€ 5.5343**;
- c) finanziare le indennità che specifiche disposizioni rendono obbligatorie, quali turno, reperibilità, maneggio valori di cassa, nonché le indennità correlate ad attività disagiate ed a posizioni di responsabilità secondo la disciplina sotto riportata con un importo annuo pari a €. **5.308,56**;

ART 6 PRODUTTIVITA'

- 1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività
- 2. L'istituto è volto a remunerare:
 - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi standard aziendali, concordati preventivamente (Produttività collettiva)
 - b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente. Sarà compito del Responsabile di Area individuare i dipendenti interessati.

3. La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti delle diverse Aree. Pertanto i Responsabili delle Aree comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.
4. **i progetti strategici e riorganizzativi, consistenti in miglioramenti/ampliamenti dei servizi sono programmati annualmente, in sede di definizione del PEG, e le risorse a tal fine destinate sono corrisposte con gli stessi criteri dettati per la valutazione dell'indennità di risultato dei titolari di posizione.**

Art. 7

DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite ai singoli budget, assegnati a tutte i Servizi.

5. **Per l'anno 2007** , sono comunque garantite risorse economiche pari a

euro 5.343,89

6. La determinazione e l'assegnazione dei budget di Area avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
A1	116.97
A2	120.97
A3	126.00
A4	131.00
B1	128.65
B2	134.01
B3	144.09
B4	148.53
B5	154.00
B6	160.00
B7	164.00
C1	164.00
C2	168.50
C3	174.00
C4	185.00
C5	190,71
D1	190.71
D2	199.71
D3	232.67
D4	250.00
D5	270.00
D6	290.00



Handwritten notes and signatures:
Duecc
Lucca
Giacca
Giacca

- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;
- f) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diverse Aree, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;
- g) il Budget così definito è assegnato all'Area sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:
 - nuove assunzioni (non sostitutive di personale che ha cessato l'attività), integrando le risorse con le modalità previste dall'art. 15, comma 5, CCNL 1998/2001 e secondo le modalità previste dal presente articolo;
 - in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;
 - personale con rapporto di lavoro part-time, con riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
 - per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.

ART 8 VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività collettiva si ricorre ad un sistema permanente che poggia su precisi indicatori di risultato e una valutazione periodica e costante.

- a. i progetti di produttività assumono a riferimento i programmi, gli obiettivi e i risultati desunti dal P.E.G., assegnati ad ogni Area;
- b. la somma definita annualmente, ai sensi del precedente art 7, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia, nonché all'andamento generale dei servizi offerti all'utenza (intendendosi per utenza anche quella interna destinataria dei servizi prestati), predeterminando apposite percentuali.
- c. **a tal fine saranno utilizzati i parametri e le metodologie economiche di cui all'allegato A;**
- d. le quote del premio massimo erogabile, destinate al finanziamento dei singoli progetti, saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nei PEG;
- e. gli obiettivi potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in conformità alle previsioni contenute nel PEG;
- f. l'ammontare complessivo del premio erogabile viene ripartito su tutti i lavoratori delle Aree in base ai diversi programmi definiti;

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

ART 9 CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

1. Il premio di risultato relativo alla produttività collettiva è corrisposto con liquidazione annuale, **previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dal responsabile delle Aree** ;
2. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
3. Le schede con allegate le relazioni, vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il Responsabile di Area procede alla liquidazione dei premi;
5. E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al Nucleo Interno di Valutazione;
7. La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui allo schema allegato al presente accordo, redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.
8. Ai sindacati ed alla RSU verrà garantita la dovuta informazione, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e della vigente normativa in materia.

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Art 10 Indennità di rischio

Ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati i seguenti profili professionali:

- ☐ operai
- ☐ esecutore tecnico specializzato

Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 devono essere corrisposte, **per il periodo di sola esposizione al rischio**, mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di stipula del presente accordo.

ART 11 Indennità di turno,

[Signature]
[Signature]

1. Per lavoro a turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro in base al quale, dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro di altri lavoratori, in un arco temporale di riferimento, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi a favore degli utenti.
2. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e, nella loro articolazione organizzativa, devono garantire una effettiva rotazione del personale.

Per l'anno 2007 non vengono individuati servizi organizzati in turno.

ART 12

Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile presso il proprio domicilio, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile dell'Area interessata stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

Per l'anno 2007 non viene previsto l'Istituto della reperibilità.

Art 13

Indennità di disagio

Al personale collocato nelle categorie A, B, C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni di **particolare** disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti quali :

- a) **attività lavorativa espletata in condizioni particolarmente disagiate di tipo ambientale**
- b) **articolazione oraria significativamente differenziata rispetto agli altri dipendenti;**

Le parti concordano che i compensi per l'indennità di disagio sono erogati, nella seguente misura mensile: Euro 25,00 .

Per l'anno 2007 non viene individuata alcuna attività che opera in condizioni di particolare disagio.

ART.14

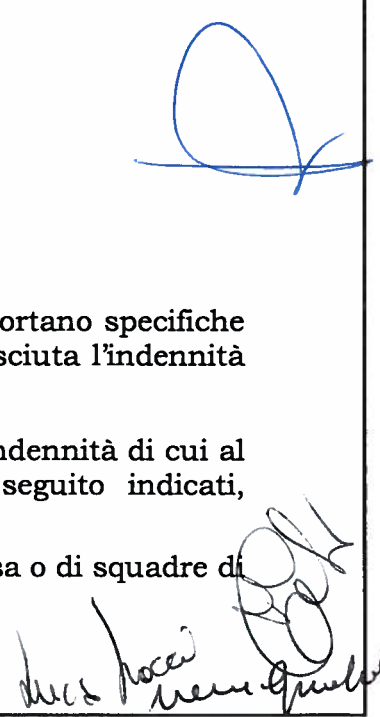
Specifiche responsabilità categorie B-C-D

(Art. 17 comma secondo lettera f)

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) **Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;**



b) Responsabilità per particolari procedimenti attribuiti ai sensi della L. 241;

c) **Delegato dal titolare di posizione all'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna;**

I compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi, compatibilmente alle disponibilità individuate, e non sono cumulabili con altre indennità.

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria.

Relativamente a tale indennità per l'anno 2007 non vengono individuate risorse disponibili.

ART. 15

Compensi per specifiche responsabilità del personale di categoria B - C - D (art. 17 comma 2 lett. i, CCNL 01.04.99)

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 CCNL 2002-2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui sopra viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati:

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale
- Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative;

Responsabilità derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:

- Archivisti informatici
- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- Ai formatori professionali;

per Compensare

- Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il compenso, nella misura massima di €. 300 annui lordi, compatibilmente con le risorse disponibili, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

A tal fine non vengono individuate per l'anno 2007 risorse disponibili .

ART.16

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Disposizioni generali

- 1) Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge vanno attribuiti previo apposito contratto integrativo decentrato, che prevede modalità, caratteristiche e criteri applicativi. Con le medesime modalità, possono essere disciplinate e finanziate prestazioni specifiche o inserite in progetti finalizzati finanziati extrafondo per attività ritenute di valenza strategica, o in luogo di eventi non gestibili con i normali istituti contrattuali o per evidenti obiettivi di economia di gestione;
- 2) Tali contratti fanno parte integrante del presente CCDI.
- 3) Le relative risorse sono iscritte a valere sul fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art 32 del CCNL 2002-2005.

ART. 17

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 92 DEL D.LGS 12 APRILE 2006 N°163

Le parti prendono atto che, in attuazione dell'art. 92, del Dlgs 12 Aprile n°163, nonché secondo le previsioni dell'art. 17 lettera k, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse indicate in tali norme, i criteri sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto **con deliberazione G.M n°40 del 12.03.2002:**

- la ripartizione di una somma, non superiore all'2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, tra il Responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
- la ripartizione dell'incentivo anche nei casi in cui la progettazione sia stata affidata a professionisti esterni all'Ente.
- la ripartizione del 30% della tariffa professionale, determinata ai sensi della circolare del ministero dei LL.PP. n. 6669 del 1° dicembre 1969 sulla base di un preciso programma di lavoro, relativa alla redazione di un atto di pianificazione, comunque denominato, tra i dipendenti dell'Amministrazione che lo abbiano redatto.

Art 18

DISCIPLINA

PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L. 446/97 RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA

(1)

Campo di applicazione



Le risorse derivanti dal recupero dell'evasione Tributaria verranno erogate così come previsto nel regolamento per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli Immobili approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°15 del 2.04.07 e nella deliberazione della G.M n° 149 del 16.11.2007.

INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA

ART. 19

Disposizioni preliminari

1. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.
2. Al finanziamento della progressione economica orizzontale si provvede con l'apposito fondo costituito annualmente ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b CCNL ed in conformità alle previsioni di cui al comma 2 dell'art. 16 CCNL, secondo le risultanze riportate nelle tabelle allegate.

ART 20

Tempi e modalità applicative per la progressione orizzontale della carriera

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, limitatamente alla posizione economica successiva, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL sull'ordinamento professionale.
2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse.
4. Fermo restando la disponibilità delle risorse il Responsabile di Area è tenuto a garantire l'accesso alle selezioni di progressione economica a tutto il personale che ha maturato il requisito temporale di anzianità sotto riportato.
5. La decorrenza economica giuridica delle progressioni orizzontali è fissata il 1 gennaio di ogni anno.
6. I criteri di accesso alla progressione economica ed al relativo reinquadramento sono le seguenti :
 - a) il periodo di riferimento della valutazione è l'anno 2007
 - b) Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla rimprovero verbale nel periodo di riferimento.
 - c) Aver espletato attività lavorativa nell'anno per almeno 180 giorni lavorativi.
7. Alle procedure per l'attribuzione della progressione economica si procederà tramite emanazione di apposito Bando nel quale verranno stabiliti i criteri e le modalità di selezione.
8. **La graduatoria sarà stilata da apposita commissione composta da tutti i responsabili di Area, sulla base dei criteri di cui all'allegato A.**

Fungerà da Presidente della Commissione il Responsabile dell'Area Amministrativa.

GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART 21 Orario di lavoro

Le parti concordano di articolare l'orario di lavoro su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì, con l'effettuazione di uno o due rientri pomeridiani da concordare con il Responsabile dell'Area per il conseguimento del monte settimanale di trentasei ore.

Fermo restando l'obbligo del conseguimento del monte settimanale di 36 ore, le parti concordano inoltre di consentire la gestione flessibile di detto orario, senza ulteriori richieste, autorizzando **la flessibilità oraria di 60 minuti sia in entrata che in uscita, e per le giornate di rientro pomeridiano con un margine di trenta minuti.**

Nella fascia oraria compresa fra le ore **9.00 e le ore 13**, nonché nella fascia dalle ore **16,00 alle ore 17,30** (nei giorni in cui è previsto il rientro) dovrà comunque essere sempre garantita la presenza in servizio del personale;

Pertanto il personale interessato, dovrà concordare con il responsabile di Area la gestione del proprio orario, nell'ambito dei limiti sopradetti.

Sarà cura del responsabile di Area verificare mensilmente la prestazione oraria effettuata da ciascun lavoratore e gestire le eventuali differenze siano esse in positivo o in negativo.

Il personale che effettua l'orario di lavoro turnato o spezzato non può usufruire di alcuna flessibilità né in ingresso né in uscita.

NORME FINALI

ART 22 Pari opportunità

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART 23 Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

COMUNE DI ORROLI ---- PROVINCIA DI CAGLIARI

COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2007 (ART. 31 DEL C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004)

RISORSE STABILI	IMPORTI AUMENTATIVI	IMPORTI DIMINUTIVI	TOTALE
ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999			
Lett. a) Fondo base previsto per il 1998 (art. 31 C.C.N.L. 6.7.1995, Lettere b),c),d)e)	€ 20.170,51	€ -	€ 20.170,51
Lett. b) Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio (art. 32 C.C.N.L. 6.7.1995, e 3 C.C.N.L. 16/7/1996)	€ -	€ -	€ -
Lett. c) Risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio D.Lgs. 165/2001	€ -	€ -	€ -
Lett. f) Risparmi derivanti art. 2, comma 3, (Riassorbimento trattamento economici difformi)	€ -	€ -	€ -
Lett. g) Risorse derivanti pagamento LED (Personale in servizio nel 1998)	€ 7.214,94	€ -	€ 7.214,94
Lett. h) Somme destinate indennita' di direzione e staff alle VIII ^A Q.F.	€ -	€ -	€ -
Lett. j) Recupero svalutazione 0,52% monte salari 1997 (decorrenza 1/1/2000)	€ 2.267,57	€ -	€ 2.267,57
Lett. l) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito all'ente	€ -	€ -	€ -
Art. 15 C.C.N.L. 1/4/1999 comma 5) Risorse correlate ad incrementi dotazioni organiche	€ -	€ -	€ -
Art. 4 C.C.N.L. 5/10/2001			
comma 1) 1,1% monte salari 1999	€ 5.501,25	€ -	€ 5.501,25
comma 2) Importo annuo della retribuzione individuale di anzianita' e degli assegni ad personam in godimento dal personale comunque cessato dal servizio a far data dall'1/1/2000	€ -	€ -	€ -
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01 -Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999/2003	€ 548,31	€ -	€ 548,31
Art. 32 C.C.N.L. 22.1.2004 (Integrazione risorse con decorrenza 2003)			
comma 1) 0,62% monte salari 2001 (su €. 452.028,50)	€ 2.802,58	€ -	€ 2.802,58
comma 2) 0,50% monte salari 2001 (su €. 452.028,50)	€ 2.260,15	€ -	€ 2.260,15
Art. 4 CCNL 09/05/2006 comma 1) 0,5% monte salari 2003 (su €. 483.626,50)	€ 2.418,14		
RISORSE STABILI TOTALI	€ 43.183,45	€ -	€ 40.765,31
DETRAZIONI (al netto delle detrazioni per L.E.D.; personale ATA; P.E.O.; riclass. Vigili; ind.comparto; salario accessorio titolari posiz.)		€ 31.075,47	€ 31.075,47
TOTALE		€	
TOTALE FONDO ANNO 2007	€ 43.183,45	31.567,92	€ 11.615,53

Lucio Locci
responsabile

		€	
TOTALE	€ 63.434,37	31.567,92	€ 11.615,53

COMUNE DI ORROLI ---- PROVINCIA DI CAGLIARI

**FONDO PER LE POLITICHE DISVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' -
-ANNO 2007 (ART. 31 DEL CCNL 22 GENNAIO 2004) -**

RISORSE VARIABILI	IMPORTI
ART. 15, COMMA 1 C.C.N.L. 1/4/1999	
lett. d) SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 DELLA LEGGE 449/97 (Contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali)	
lett. e) SOMME DERIVANTI TRASFORMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (Art. 1 della legge 662/96)	€ -
lett. k) RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI (Merloni, incentivi, progettazione e direzione lavori, pianificazioni urbanistiche, Commissioni di vigilanza)	€ -
lett. m) EVENTUALI RISPARMI DERIVANTI DISCIPLINA STRAORDINARI (Art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999)	€ -
Quota parte trasferimento RAS (Fondo Unico) destinato alla produttività	€ 3.000,00
ART. 15 C.C.N.L. 01.04.1999	
comma 2) RISORSE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA MAX 1,2% MONTE SALARI 1997 (decorrenza 01.04.1999)	€ 5.232,86
comma 5) RISORSE NON CORRELATE AD INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA	€ -
ART. 32 C.C.N.L. 22.01.2004	
comma 6) 0,20% MONTE SALARI 2001 (Alte professionalita' di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 22.01.2004)	€ 904,06
ART. 4 CCNL 09/05/2006	
comma 2) 0,3% monte salari 2003	€ -
ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.2001 - RECUPERO EVASIONE ICI -	€ -

*duca bozza
messa in piedi*

RISORSE VARIABILI TOTALI	€ 9.136,92
--------------------------	------------



Lucia Pucci
Handwritten signature

RIEPILOGO PARTE ECONOMICA

1 - ANNO 2007

La quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umano e della produttività, sono state determinate con atti del Responsabile del Servizio Ragioneria n. 426 del 15.05/2007 e n°789 11.09.2007e risulta sinteticamente così composta:

a) Risorse decentrate stabili (al netto delle detrazioni per LED, personale ATA, PEO, riclass. Vigili, indenn. Comparto)	€ 11.615,53
b) Risorse decentrate variabili	€ 9.136,92
TOTALE RISORSE DECENTRATE	<u>€ 20.752,45</u>

La utilizzazione delle risorse della parte stabile relative all'anno 2007 risulta così definita:

RISORSE STABILI	€ 11.615,53
- Progressione economica orizzontale (cat. A/B/C/D)	<u>€ 10.100,00</u>
Differenza	€ 1.515,53
RISORSE VARIABILI	€ 9.136,92
TOTALE	€ 10.652,45

Utilizzati per:

- compensi per responsabilità del procedimento (EX CCDIA)(1)	€ 2.788,56
indenn. Rischio (EX CCDIA)(2)	€ 2.520,00.
progetti obiettivo	€ 5.343,89




PASSAGGI CAT. A e ALLA 1^a POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CAT. B E C.

A1 - A2
A2 - A3
A3 - A4
A4 - A5
B1 - B2
B3 - B4
C1 - C2

1. ESPERIENZA ACQUISITA - Max punti 30

Si tiene conto complessivamente della capacità complessiva del dipendente di assolvere le mansioni affidate con adeguata capacità professionale, anche in relazione alla permanenza lavorativa nella categoria di assegnazione.

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	30

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) Max punti 30

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati C.C.D.I.A. sottoscritto in data 22.11.2007 - Allegato "A"

PASSAGGI CAT. A e ALLA 1^a POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CAT. B E C.

A1 - A2
A2 - A3
A3 - A4
A4 - A5
B1 - B2
B3 - B4
C1 - C2

3. ESPERIENZA ACQUISITA - Max punti 30

Si tiene conto complessivamente della capacità complessiva del dipendente di assolvere le mansioni affidate con adeguata capacità professionale, anche in relazione alla permanenza lavorativa nella categoria di assegnazione.

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	30

4. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) Max punti 30

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di Settore nei piani di lavori annuali.

Il punteggio attribuito sarà 30, in caso di raggiungimento completo degli obiettivi (100%); sarà proporzionalmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento conseguito (es.: risultati raggiunti all'80% = punti 24).

5. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE - Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

huc = huc.
unip...

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione di proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- impegno e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	40

PASSAGGI ALLA 2ª POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CAT. B E C.

B2 – B3

B4 – B5

C2 – C3

1. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO – Max punti 20

Si tiene conto complessivamente di:

- * capacità professionale, nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute
- * abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese
- * partecipazione a percorsi formativi e di aggiornamento professionale che si siano tradotti proficuamente nelle capacità ed abilità di cui al punto precedente

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	20

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) – Max punti 40

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di Settore nei piani di lavoro annuali.

Il punteggio attribuito sarà 40, in caso di raggiungimento conseguito (es. : risultati raggiunti all'80% = punti 32).

3. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione del proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- grado di impegno espresso e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	25

luca bocci
[Signature]
[Signature]

* pienamente corrispondente	40
-----------------------------	----

PASSAGGI SUCCESSIVI POSIZIONE ECONOMICA DELE CAT. B E C E PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CAT. D

B4 – B5

B5 – B6

B6 – B7

C3 – C4

C4 – C5

D1 – D2

D2 – D3

D3 – D4

D4 – D5

D5 – D6

1. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO – Max punti 20

Si tiene conto complessivamente di:

- * competenza professionale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro
- * partecipazione a percorsi formativi e di aggiornamento professionale che si siano tradotti proficuamente nelle capacità ed abilità di cui al punto precedente

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	2
* non pienamente corrispondente	5
* sufficientemente in linea	10
* pienamente corrispondente	20

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) – Max punti 40

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di settore nei piani di lavori annuali.

Il punteggio attribuito sarà 40, in caso di raggiungimento completo degli obiettivi (100%); sarà proporzionalmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento conseguito (es.: risultati raggiunti all'80% = punti 32).

3. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione del proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- grado di impegno espresso e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	25
* pienamente corrispondente	40

ti attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di Area nei piani di lavori annuali.

Il punteggio attribuito sarà 30, in caso di raggiungimento completo degli obiettivi (100%); sarà proporzionalmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento conseguito (es.: risultati raggiunti all'80% = punti 24).

huc
hoco
hoco

6. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione di proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- impegno e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	40

PASSAGGI ALLA 2ª POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLE CAT. B E C.

B2 – B3

B4 – B5

C2 – C3

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO – Max punti 20

Si tiene conto complessivamente di:

- * capacità professionale, nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute
- * abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese
- * partecipazione a percorsi formativi e di aggiornamento professionale che si siano tradotti proficuamente nelle capacità ed abilità di cui al punto precedente

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	15
* pienamente corrispondente	20

5. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) – Max punti 40

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di Settore nei piani di lavoro annuali.

Il punteggio attribuito sarà 40, in caso di raggiungimento conseguito (es. : risultati raggiunti all'80% = punti 32).

6. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione del proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- grado di impegno espresso e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione	Punti
---	-------

huc huc
huc huc

professionale ricoperta, il valutato è risultato:	
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	25
* pienamente corrispondente	40

PASSAGGI SUCCESSIVI POSIZIONE ECONOMICA DELE CAT. B E C E PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CAT. D

B4 – B5

B5 – B6

B6 – B7

C3 – C4

C4 – C5

D1 – D2

D2 – D3

D3 – D4

D4 – D5

D5 – D6

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO – Max punti 20

Si tiene conto complessivamente di:

- * competenza professionale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro
- * partecipazione a percorsi formativi e di aggiornamento professionale che si siano tradotti proficuamente nelle capacità ed abilità di cui al punto precedente

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	2
* non pienamente corrispondente	5
* sufficientemente in linea	10
* pienamente corrispondente	20

5. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (risultati ottenuti) – Max punti 40

Si tiene conto del livello di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG e ridefiniti in dettaglio dai responsabili di settore nei piani di lavori annuali.

Il punteggio attribuito sarà 40, in caso di raggiungimento completo degli obiettivi (100%); sarà proporzionalmente ridotto in relazione al grado di raggiungimento conseguito (es.: risultati raggiunti all'80% = punti 32).

6. IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE – Max punti 40

Si tiene conto complessivamente del livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle mansioni affidate, e precisamente:

- capacità di iniziativa autonoma di organizzazione del proprio lavoro nell'ambito delle istruzioni e delle direttive ricevute
- capacità propositiva in relazione alla soluzione di problemi gestibili direttamente dal soggetto
- grado di impegno espresso e assiduità nella partecipazione all'attività lavorativa
- grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
- capacità di lavoro di gruppo e di rapporto con l'utenza esterna e/o interna
- adattabilità al contesto operativo in relazione alle necessità funzionali dell'ente, alle esigenze di flessibilità gestionale, ai mutamenti organizzativi e alle situazioni di criticità

Rispetto al livello di apporto correlato alla posizione professionale ricoperta, il valutato è risultato:	Punti
* al di sotto	5
* non pienamente corrispondente	10
* sufficientemente in linea	25
* pienamente corrispondente	40

Luca Bocca
Amministratore