

COMUNE DI CALANGIANUS

Provincia di Olbia Tempio

PROPOSTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

2009 -2010

Proposta :

- Modalità di utilizzo nell'ambito del C.C.N.L. vigente ;
- Criteri per la corresponsione indennità attività disagiate (anno 2010);
- Criteri per la corresponsione compensi relativi all'esercizio di prestazioni soggette a rischio (anno 2010)
- Criteri per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004 (anno 2010);
- Criteri generali – Progressione economica di categoria (Anni 2009/2010);
- Criteri generali corresponsione compensi incentivanti la produttività (Anni 2009/2010);

PREMESSE

La presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate viene formulata dalla delegazione trattante di parte pubblica;

La presente ipotesi di contratto si riferisce ad annualità già conclusa (2009) ed ad annualità in corso (anno 2010), pertanto l'applicazione degli istituti contrattuali subisce delle differenziazioni per ciascuna annualità di riferimento;

La presente ipotesi di contratto, in attesa di una specifica e nuova elaborazione dipendente dalla futura contrattazione nazionale e dalle innovazioni introdotte dal D.L.gs. n° 150/2009 si limita a proporre:

- Modalità di utilizzo delle risorse anni 2009-2010 nell'ambito del C.C.N.L. vigente;
- Criteri per la corresponsione indennità attività disagiate;
- Criteri per la corresponsione compensi relativi all'esercizio di prestazioni soggette a rischio (anno 2009/2010)
- Criteri per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004 (anno 2009/2010);
- Criteri generali – Progressione economica di categoria (Anni 2009/2010);
- Criteri generali corresponsione compensi incentivanti la produttività (Anni 2009/2010);

Proposta destinazione risorse anno 2009

Con determinazione del Responsabile del servizio economico finanziario n° 109 del 19.10.2010 è stato costituito il fondo relativo alle risorse decentrate anno 2009 che risulta così composto:

Fondo Stabile	€ 60.826,89
Fondo variabile	€27.200,55 di cui : € 20.557,25 quota vincolata incentivi ufficio tributi; - € 982,78 quota vincolata Direttiva Cee 2008/2009 pratiche cittadini stranieri; - 1.000,00 quota vincolata pratiche povertà estreme; - € 4.660,52 quale quota fondo variabile disponibile

Proposta utilizzo fondo risorse decentrate 2009

DESTINAZIONE RISORSE STABILI

Indennità di comparto	10.316,88
Risorse già destinate per le P.E.O.	28.291,67
Turnazione secondo al disciplina degli artt. 22 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 ed art. 17, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;	8.578,91

Reperibilità (pronta disponibilità) secondo al disciplina degli artt.23 C.C.N.L. 14/09/2000, come integrato dall'art. 1 C.C.N.L. 05/10/2001	6.350,37
Rischio secondo al disciplina degli artt.37 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 ed art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004	660,00
Indennità maneggio valori secondo al disciplina degli artt. 36 C.C.N.L.14/09/2000 ed art. 1, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999	516,46
Compensi per il personale appartenente alle categorie B e C in particolari posizioni di lavoro (art. 17, 2° comma C.C.D.I. 01.04.1999, come modificato dall'art. 36, 2° comma C.C.D.I. 22.01.2004)	600,00
compensi per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004;	4.139,48
Totale risorse stabili impiegate	59.453,77

Risorse stabili ulteriormente disponibili : € 1.373,12

DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI

Quota incentivi Ufficio Tributi	€ 20.557,25
Quota incentivi Ufficio Anagrafe direttiva Cee	€ 982,78
Quota incentivi Servizio Sociale	€ 1.000,00
Compensi per la produttività sulla base di piani di lavoro assegnati dai Responsabili dei servizi ed effettivamente svolti, sia sullo stato di attuazione di interventi innovativi congiunti o singoli previsti dall'amministrazione nell'ambito del bilancio di previsione 2009, previa valutazione secondo i criteri da individuare in sede di contrattazione decentrata che mirino a premiare l'impegno e la professionalità produttiva di risultato	€ 4.660,52

Proposta destinazione risorse anno 2010

Con determinazione del Responsabile del servizio economico finanziario n° 109 del 19.10.2010 è stato costituito il fondo relativo alle risorse decentrate anno 2010 che risulta così composto :

Fondo Stabile	€ 60.826,89
Fondo variabile	€54.252,78 di cui : € 50.176,20 quota vincolata incentivi ufficio tributi; € 1.000,00 quota vincolata pratiche povertà estreme; € 855,60 da destinare alla disciplina delle alte professionalità - € 2.220,98 quale quota fondo variabile disponibile

Proposta utilizzo fondo risorse decentrate 2010

DESTINAZIONE RISORSE STABILI

Indennità di comparto	10.565,64
Risorse già destinate per le P.E.O.	28.291,67
Turnazione secondo al disciplina degli artt. 22 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 ed art. 17, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;	8.578,91
Reperibilità (pronta disponibilità) secondo al disciplina degli artt.23 C.C.N.L. 14/09/2000, come integrato dall'art. 1 C.C.N.L. 05/10/2001	6.168,55
Rischio secondo al disciplina degli artt.37 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 ed art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004	660,00
Indennità maneggio valori secondo al disciplina degli artt. 36 C.C.N.L.14/09/2000 ed art. 1, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999	516,46
Compensi per il personale appartenente alle categorie B e C in particolari posizioni di lavoro (art. 17, 2° comma C.C.D.I. 01.04.1999, come modificato dall'art. 36, 2° comma C.C.D.I. 22.01.2004)	600,00
compensi per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004;	3.618,84
Totale risorse stabili impiegate	59.000,07

Risorse stabili ulteriormente disponibili : € 1.826,82

Proposta impiego :

€ 1.032,38

- *da destinare al riconoscimento, previa selezione, delle progressioni economiche di categoria prioritariamente seguendo l'ordine cronologico di applicazione nel tempo dell'istituto contrattuale con riferimento al periodo di decorrenza ; l'attribuzione dell'istituto contrattuale dovrà avvenire previa valutazione della prestazione lavorativa del personale partecipante alla selezione, secondo criteri da individuare in sede di contrattazione decentrata , che mirino a premiare l'impegno, la professionalità produttiva di risultato;*

Residuo risorse stabili € 794,94 da destinare quale risparmio per il fondo 2011

DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI

Quota incentivi Ufficio Tributi	50.176,20
Povertà estreme	1.000,00
Alte professionalità	855,60

Residuo risorse variabili € 2.220,98 da destinare quale risparmio per il fondo 2011

Criteria per la corresponsione compensi relativi all'esercizio di prestazioni soggette a rischio (anno 2009/2010)

Sono remunerate le attività in cui vi sia una sottoposizione al rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 D.P.R. n° 268/1987 e dall'art. 37 del C.C.N.L. del 14.02.2000.

La misura dell'indennità di rischio di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.02.2000 è determinata in € 30,00 mensili e sarà erogata nel rispetto dei seguenti criteri:

- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici , elettrici, a motore ;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, etc.;

Figure professionali ricadenti in situazioni di disagio :

- n. 1 Operaio servizi tecnico manutentivi (Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici , elettrici, a motore ; Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, etc.;
- Criteri per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999, introdotto dall'art. 36 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004 (anno2009/2010);

L'attribuzione delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004 è determinato a decorrere dalla stipula del presente contratto in applicazione dei sotto specificati criteri .

Il Responsabile del servizio avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alla tipologia di responsabilità conferita.

Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni , in aumento o in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno .

Sulla base della dotazione organica dell'Ente e del modello organizzativo assunto per l'anno 2010 rientra nell'applicazione dell'istituto contrattuale in argomento il personale di ruolo appartenente alla categoria contrattuale C.

Descrizione della specifica responsabilità	Compensi
Responsabilità di procedimenti semplici	Da € 300 ad € 500,00annui
Responsabilità di procedimenti medio-complessi	Da € 600,00 ad € 800 annui
Responsabilità di procedimenti complessi	Da € 1.000,00 ad € 1.200,00 annui

Il Responsabile di servizio individua i dipendenti cui attribuire l'indennità per la tipologia di responsabilità di cui sopra e la relativa quantificazione sulla base della distribuzione e qualificazione delle competenze affidate dei servizi inseriti nell'area di riferimento;

L'indennità non può essere riconosciuta qualora le stesse funzioni sono remunerate con altri emolumenti stabiliti per legge ;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso di cumulo fra le tipologie sopra individuate verrà attribuita tra quelle spettanti la più alta di valore .

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti è annuale e lorda .

Criteria generali – Progressione economica di categoria;

Nel limite del fondo istituito, le parti concordano che all'interno di ogni categoria possano essere previste progressioni economiche attraverso procedure selettive ;

Criteria di ammissione alla progressione :

- 1) **Due anni di anzianità nell'ente** : potranno ambire alla progressione coloro che possiedono almeno 2 anni di servizio di ruolo presso il Comune di Calangianus al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione ;
- 2) **Due anni di inquadramento nella posizione economica** : potranno ambire alla progressione coloro che da almeno due anni alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento risultino inquadrati nella stessa posizione economica presso il Comune di Calangianus;
- 3) **Nessun procedimento disciplinare nei due anni precedenti** : potranno ambire alla progressione coloro che non hanno subito procedimenti disciplinari da almeno due anni alla data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione

L'assegnazione della progressione, previa selezione, avverrà al termine del processo di valutazione; Le progressioni orizzontali avverranno :

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 CCNL 31.03-1999 e del comma 2 dell'art. 16 CCNL, fermo restando quanto diversamente disciplinato dai successivi CCNL intervenuti nel tempo

Metodologia valutativa

La metodica valutativa proposta si fonda su di un apposito sistema numerico inteso ad attribuire, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento, come di seguito individuati, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile pari a 100 (*il punteggio, pertanto, risulterà espresso in centesimi*).

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra potrà essere riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato in relazione all'importanza attribuita al fattore.

Metodologia valutativa per la progressione orizzontale della categoria A valida per la prima posizione economica e successive

Fattori di apprezzamento :

1. Apporto individuale	Valore massimo parziale 50
2. Risultati conseguiti	Valore massimo parziale 50

1. Apporto individuale

- livello qualitativo delle prestazioni rese ed intensità dell'impegno profuso nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione, considerata sulla base del potenziale professionale del lavoratore:

<i>minimi</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 10</i>
<i>rilevanti</i>	<i>valore 25</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 35</i>

massimi

valore 50

2. Risultati conseguiti

- grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o “produttivi” e capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità espresso con il seguente apprezzamento di valore:

minimi

valore 5

significativi

valore 10

rilevanti

valore 25

elevati

valore 35

massimi

valore 50

Metodologia valutativa per la progressione orizzontale delle categorie “B” e “C”
--

L’acquisizione della **prima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B2, B4 e C2**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi

1. Apporto individuale
2. Arricchimento professionale
3. Risultato conseguito

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integralmente, può svilupparsi un sistema d’apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Apporto individuale | <i>valore massimo parziale 45</i> |
| 2. Arricchimento professionale | <i>valore massimo parziale 15</i> |
| 3. Risultato conseguito | <i>valore massimo parziale 40</i> |

1. Apporto individuale

- livello qualitativo delle prestazioni rese ed intensità dell’impegno profuso nell’assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione, considerata sulla base del potenziale professionale del lavoratore:

minimi

valore 10

significativi

valore 20

elevati

valore 30

massimi

valore 45

2. Arricchimento professionale

- livello di professionalità conseguito a seguito di corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerato sulla base del seguente sistema :

Corsi di formazione con rilascio di attestato e valutazione finale

Peso: 10 punti massimo

Scala punteggi:

- 0= nessun corso di formazione
- 1= 1 corso frequentato e concluso
- 3= 2 corsi frequentati e conclusi
- 6= 3 corsi frequentati e conclusi
- 8= 4 corsi frequentati e conclusi
- 10= 5 (o più di 5) corsi frequentati e conclusi

Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale

Peso: 10 punti massimo

Scala punteggi:

- 0= al termine del corso, non ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un significativo arricchimento professionale
- 2= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un sufficiente arricchimento professionale
- 3= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un discreto arricchimento professionale
- 4= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un buon arricchimento professionale
- 5= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un elevato arricchimento professionale

3. Risultati conseguiti

- grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o “produttivi” e capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità espresso con il seguente apprezzamento di valore:

<i>minimi</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 10</i>
<i>rilevanti</i>	<i>valore 20</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 30</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 40</i>

L'acquisizione della **seconda e penultima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B3, B5 e C3 e successive fino alla penultima**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi :

1. Apporto individuale
2. Arricchimento professionale
3. Risultato conseguito

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

1. Apporto individuale	<i>valore massimo parziale 50</i>
2. Arricchimento professionale	<i>valore massimo parziale 20</i>

3. Risultato conseguito

valore massimo parziale 30

1. Apporto individuale

- livello qualitativo delle prestazioni rese ed intensità dell'impegno profuso nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione, considerata sulla base del potenziale professionale del lavoratore:

<i>minimi</i>	<i>valore 10</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 25</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 40</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 50</i>

2. Arricchimento professionale

- livello di professionalità conseguito a seguito di corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerato sulla base del seguente sistema ponderativo:

Corsi di formazione con rilascio di attestato e valutazione finale

Peso: 10 punti massimo

Scala punteggi:

0=	nessun corso di formazione
1=	1 corso frequentato e concluso
3=	2 corsi frequentati e conclusi
6=	3 corsi frequentati e conclusi
8=	4 corsi frequentati e conclusi
10=	5 (o più di 5) corsi frequentati e conclusi

Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale

Peso: 10 punti massimo

Scala punteggi:

0=	al termine del corso, non ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un significativo arricchimento professionale
3=	al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un sufficiente arricchimento professionale
5=	al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un discreto arricchimento professionale
7=	al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un buon arricchimento professionale
10=	al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un elevato arricchimento professionale

4. Risultati conseguiti

- grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" e capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità espresso con il seguente apprezzamento di valore:

<i>minimi</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 9</i>
<i>rilevanti</i>	<i>valore 15</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 20</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 30</i>

L'acquisizione dell'**ultima posizione economica** nell'ambito delle due categorie B e C (**posizioni B7 e C5**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi:

1. Apporto individuale
2. Arricchimento professionale
3. Risultato conseguito

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integralmente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Apporto individuale | <i>valore massimo parziale 55</i> |
| 2. Arricchimento professionale | <i>valore massimo parziale 10</i> |
| 3. Risultato conseguito | <i>valore massimo parziale 35</i> |

1. Apporto individuale

- livello qualitativo delle prestazioni rese ed intensità dell'impegno profuso nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione, considerata sulla base del potenziale professionale del lavoratore:

<i>minimi</i>	<i>valore 10</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 25</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 40</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 55</i>

2. Arricchimento professionale

- livello di professionalità conseguito a seguito di corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerato sulla base del seguente sistema ponderativo:

Corsi di formazione con rilascio di attestato e valutazione finale

Peso: 5 punti massimo

Scala punteggi:

- 0= nessun corso di formazione
- 1= 1 corso frequentato e concluso
- 2= 2 corsi frequentati e conclusi
- 3= 3 corsi frequentati e conclusi
- 4= 4 corsi frequentati e conclusi
- 5= 5 (o più di 5) corsi frequentati e conclusi

Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale

Peso: 5 punti massimo

- Scala punteggi:**
- 0= al termine del corso, non ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un significativo arricchimento professionale
 - 2= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un sufficiente arricchimento professionale
 - 3= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un discreto arricchimento professionale
 - 4= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un buon arricchimento professionale
 - 5= al termine del corso, ha dimostrato, a seguito di prova valutativa, un elevato arricchimento professionale

5. Risultati conseguiti

- grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o “produttivi” e capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità espresso con il seguente apprezzamento di valore:

<i>minimi</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 10</i>
<i>rilevanti</i>	<i>valore 20</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 25</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 35</i>

Metodologia valutativa per la progressione orizzontale della categoria “D” valida per la prima posizione economica e successive

L’acquisizione della **prima posizione economica** successive al trattamento tabellare iniziale (**posizioni D2,D3, D4,D5,D6**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi

1. Apporto individuale
2. Risultato conseguito

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integralmente, può svilupparsi un sistema d’apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Apporto individuale | <i>valore massimo parziale 60</i> |
| 3. Risultato conseguito | <i>valore massimo parziale 40</i> |

1. Apporto individuale

- livello qualitativo delle prestazioni rese ed intensità dell’impegno profuso nell’assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione, considerata sulla base del potenziale professionale del lavoratore:

<i>minimi</i>	<i>valore 10</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 25</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 40</i>

massimi

valore 60

2. Risultati conseguiti

- grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o “produttivi” e capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità espresso con il seguente apprezzamento di valore:

<i>minimi</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativi</i>	<i>valore 10</i>
<i>rilevanti</i>	<i>valore 20</i>
<i>elevati</i>	<i>valore 30</i>
<i>massimi</i>	<i>valore 40</i>

- *Criteri generali corresponsione compensi incentivanti la produttività (Anni 2009/2010)*;

SISTEMA DISTRIBUTIVO

Il sistema distributivo da ritenersi transitorio e limitato alla presente contrattazione si fonda sul concetto di quota individuale con parametri la cui forbice di valori è così determinata :

$$90(\text{cat. B}) \ll \gg 300(\text{cat. D})$$

Il Fondo destinato alla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività è destinato a promuovere attraverso la realizzazione di Piani di Lavoro, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell'Ente finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza ed efficacia dei servizi.

La quota individuale spettante agli aventi diritto è determinata sulla base di specifico indicatore valutativo, come di seguito individuato :

Scala parametrica sulla base della categoria professionale di iscrizione

Categoria	Parametro
B1	90
B3	90
C	180
D1	300
D3	300

Quota massima individuale per ciascun dipendente appartenente alla medesima categoria è così determinata :

Categoria	n. posizioni in dotazione organica	Parametro	n. punti parametrici per categoria professionale
A	-----	100	-----
B2	3	90	270
B6	1	90	90

C1	2	180	360
C2	5	180	900
C5	4	180	720
D2	1	300	300
D4	Titolari posizione organizzativa	220	-----

Tot. dipendenti rientranti nell'applicazione istituto contrattuale n. 16

Totale punti parametrici n° 2.640

Determinazione del valore in € di n° 1 punto parametrico

Quota totale da ripartire : n. totale punti parametrici = Valore economico di n° 1 punto

Determinazione quota massima individuale attribuibile

Valore economico di n° 1 punto x parametro categoria appartenenza= Quota massima individuale attribuibile

Simulazione anno 2009

Quota totale da ripartire / totale punti parametrici = Valore in € di n° 1 punto

€ 8.800,00	2.640	€ 3,333333
------------	-------	------------

IL valore di ciascun punto parametrico, così determinato, è quindi moltiplicato per il parametro (b) definito per ogni categoria professionale ; si determina conseguentemente la quota minima individuale per ciascuna posizione nell'ambito della categoria contrattuale di appartenenza , come di seguito evidenziato :

Disciplina dei Piani di Lavoro

PIANI DI LAVORO

1. I piani di lavoro annuali sono finalizzati alla realizzazione dei programmi dell'Amministrazione. Sono predisposti dal Responsabile del servizio e presentati ai dipendenti assegnati ai vari servizi, i quali vi partecipano ciascuno per le proprie competenze e professionalità anche con osservazioni e proposte per la definizione degli stessi.
2. L'illustrazione dei piani di lavoro e l'indicazione degli obiettivi da raggiungere deve essere effettuata in apposita riunione da tenersi di norma entro un mese dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.
3. Le risorse destinate ad incentivare i piani di lavoro sono ripartite tra il personale in servizio nell'anno di riferimento sulla base del relativo parametro di inquadramento. Il 30% delle stesse è collegato alla presenza in servizio, l'altro 70% alla valutazione dell'apporto individuale.
4. Il premio non compete ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con preavviso, del licenziamento senza preavviso.
5. Il premio viene sospeso, fino a giudizio definitivo, ai dipendenti nei confronti dei quali sia stato promosso procedimento disciplinare.

A. Presenza in servizio

1. La quota di premio collegata alla presenza in servizio è ridotta di 1/312mo per ogni giorno di assenza.

2. I primi 10 giorni complessivi di assenza in 1 anno, con esclusione delle assenze di cui al punto 3, non concorrono alla decurtazione del premio.
3. Le assenze effettuate per le motivazioni sotto elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del premio:
 - Ferie
 - Trasferta
 - Infortuni sul lavoro
 - Permessi sindacali nella misura consentita dalla Legge
 - Astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio ad interdizione anticipata ai sensi di legge
 - Permessi concessi ai sensi della Legge 104/92 e servizio prestato presso i seggi elettorali (presidente, segretario, scrutatori) o permessi retribuiti per lutto familiare, donazione di sangue, nascita di figli, testimonianze e convocazioni dell'autorità giudiziaria "quale persona informata dei fatti".

B. Valutazione apporto individuale

1. La valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione dei piani di lavoro è compito del Responsabile del servizio
2. Essa è effettuata sulla base degli indicatori di cui all'allegato n.1 e con le schede nn.1/5. Ciascuna fase prevista nella scheda n. 1 deve essere consegnata al dipendente.
3. Entro il mese di luglio deve essere effettuata una verifica intermedia sulla realizzazione dei piani di lavoro. In presenza di dipendenti non pienamente inseriti nell'attività e quindi con apporto individuale insufficiente, il valutatore deve sollecitare un migliore rendimento del dipendente. Ciò deve risultare nella scheda n.1.
4. La verifica finale dell'apporto individuale è svolta e comunicata, in apposita riunione, al personale interessato, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. Le valutazioni finali con risultato fino a sufficiente devono essere motivate. Per quelle con risultato buono od ottimo la motivazione è correlata al punteggio assegnato.
6. Il dipendente non soddisfatto della valutazione ricevuta può chiedere un riesame della stessa. In tal caso il giudizio compete al Nucleo di valutazione, il quale deve decidere entro il mese successivo alla richiesta di riesame.
7. Le richieste di riesame sono inoltrate per conoscenza al Segretario Comunale.
8. Le valutazioni individuali hanno rilevanza esclusivamente per la quota parte del salario accessorio.
9. Nel procedere alla valutazione individuale, il valutatore deve tenere conto e dare atto del grado di realizzazione dei piani di lavoro. In caso di non completa attuazione dovuta all'apporto individuale del o dei dipendenti preposti deve esserne tenuto conto nella valutazione.
10. Essa è effettuata in base agli indicatori di cui all'allegato n.1 ad ognuno dei quali è collegato un punteggio minimo di 1 e massimo di 4.
11. Il punteggio attribuibile minimo è 5 (in tale particolare caso deve sussistere la relativa motivazione), massimo 20.
12. La quota parte di premio incentivante destinata all'apporto individuale, fermo restando il parametro di inquadramento, è attribuita come segue:
 - Da 6 a 9 punti = apporto individuale limitato, quota incentivante 30 %
 - Da 10 a 13 punti = apporto individuale sufficiente, quota incentivante 60%
 - Da 14 a 16 punti = apporto individuale buono, quota incentivante 80%
 - Da 17 a 20 punti = apporto individuale ottimo, quota incentivante 100%
13. I parametri e le fasce per l'attribuzione del premio individuale potranno essere riconsiderate al termine del primo anno di sperimentazione con riferimento alla consistenza numerica del personale inquadrato per categoria e tenuto conto dei risultati ottenuti.
14. I criteri di riconoscimento economico della presente quota incentivante si basano sul concetto di "cifra massima individuale" di cui all'allegato prospetto.

INDICATORI PER VALUTAZIONE PERSONALE

1. Capacità operativa

Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti.

1. Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.
2. Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.
3. Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate.
4. Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati, e risultati migliori.

2. Iniziativa

Capacità di influenzare gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

1. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
2. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.
3. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
4. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

3. Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
2. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
3. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
4. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

4. Disponibilità ai rapporti con gli utenti

Capacità di interagire con gli altri in modo costruttivo rispondendo positivamente, con il proprio atteggiamento, alle situazioni ed agli interlocutori.

1. Dimostra scarsa propensione a comprendere le necessità degli altri e ad entrare in rapporto con loro.
2. E' disponibile nei confronti delle richieste altrui purché esse siano ben precisate, ma non sempre riesce ad entrare in rapporto con gli interlocutori.
3. Interpreta correttamente le richieste e gli atteggiamenti dei propri interlocutori riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.

4. Entra sempre in comunicazione con gli interlocutori, ne comprende le esigenze, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriate.

5. Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità.

1. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
2. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
3. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
4. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

6. Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze.

1. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
2. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
3. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
4. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

7. Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali ed individuando soluzioni operativamente utili.
4. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

8. Predisposizione atti, documenti ed elaborati

Capacità di realizzare atti, documenti ed elaborati.

1. Predisporre atti, documenti ed elaborati che spesso non sono corretti o sono poco chiari.
2. Predisporre atti, documenti ed elaborati discretamente comprensibili, anche se il tempo impiegato per la loro stesura risulta spesso eccessivo.
3. Redige nei tempi necessari atti, documenti ed elaborati.
4. Elabora in tempi ottimali atti, documenti ed elaborati, bilanciando adeguatamente analiticità e sinteticità.

9. Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

1. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
2. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
3. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
4. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

10. Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti.

Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

1. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
2. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.
3. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
4. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

11. Organizzazione e gestione delle risorse

Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse.

Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le Prestazioni richieste ai propri collaboratori.
2. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e Quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.

3. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
4. Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi.
5. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati.

12. Cooperazione ed integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello di professionalità e dei risultati.

1. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
2. Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse.
3. Si comporta in maniera collaborativi verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione dei problemi.
4. Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione dei problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.

ABBINAMENTO INDICATORI / CATEGORIE PROFESSIONALI

CATEGORIA A)

- 1.Capacità operativa
- 2.Iniziativa
- 3.Organizzazione del proprio lavoro
- 4.Disponibilità ai rapporti con gli utenti
- 5.Capacità di adattamento operativo

CATEGORIA B)

- 1.Iniziativa
- 2.Organizzazione del proprio lavoro
- 3.Capacità di adattamento operativo
- 4.Aggiornamento e sviluppo proprie competenze
- 5.Soluzione dei problemi

CATEGORIA C)

- 1.Aggiornamento e sviluppo proprie competenze
- 2.Soluzione dei problemi
- 3.Predisposizione atti, documenti ed elaborati
- 4.Disponibilità ad attività non predeterminate
- 5.Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

CATEGORIA D)

- 1.Predisposizione atti, documenti ed elaborati
- 2.Disponibilità ad attività non predeterminate
- 3.Orientamento ai risultati e capacità di innovazione
- 4.Organizzazione e gestione delle risorse
- 5.Cooperazione e integrazione

SCHEDA N.1

SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO PERSONALE

Cognome e Nome
Matricolaqualifica
Profilo professionale
Area / Settore
Servizio
Periodo di valutazione
Data illustrazione piano di lavoro
Firma per presa visione del dipendente.....
Il valutatore.....
Eventuali osservazioni del dipendente
Firma del dipendente

VERIFICA INTERMEDIA
Data
Effettuazione colloquio: SI / NO
Eventuali osservazioni del valutatore
Il valutatore
Eventuali osservazioni del dipendente
Il dipendente

VERIFICA FINALE
Data informazione della valutazione assegnata
Punteggio assegnato (scheda allegata)

Effettuato colloquio: **SI / NO**

Firma per presa visione del dipendente

Il valutatore
.....

Eventuali osservazioni del dipendente

.....

Firma del dipendente
.....

EVENTUALE RICHIESTA DI RIESAME

Data presentazione richiesta

Motivazioni
.....

Firma del dipendente
.....

Data esame

Esito:
conferma precedente valutazione:

nuova valutazione:

Il Nucleo di valutazione

SCHEDA N. 2

CATEGORIA A)

NOMINATIVO DIPENDENTE :

INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	VALUTAZIONE DI SINTESI
-------------------	-----------------------------	-------------------------------

1	Capacità operativa	1	2	3	4	
2	Iniziativa	1	2	3	4	
3	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4	
4	Disponibilità ai rapporti con gli utenti	1	2	3	4	
5	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4	
	VALUTAZIONE PARZIALE					
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

Valutazione analitica complessiva:

.....

.....

.....

Calangianus lì

Il valutatore

SCHEDA N.3

CATEGORIA B)

NOMINATIVO DIPENDENTE:

INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	VALUTAZIONE DI SINTESI			
------------	----------------------	------------------------	--	--	--

2	Iniziativa	1	2	3	4	
3	Organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4	
5	Capacità di adattamento operativo	1	2	3	4	
6	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	1	2	3	4	
7	Soluzione dei Problemi	1	2	3	4	
	VALUTAZIONE PARZIALE					
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

Valutazione analitica complessiva

.....

.....

.....

Calangianus , li

Il valutatore

SCHEMA N.4

CATEGORIA C)

NOMINATIVO DIPENDENTE:

	INDICATORI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO				VALUTAZIONE DI SINTESI
6	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	1	2	3	4	
7	Soluzione dei Problemi	1	2	3	4	
8	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4	
9	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4	
10	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4	
	VALUTAZIONE PARZIALE					
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

Valutazione analitica complessiva

.....

.....

.....

Calangianus , lì

Il valutatore

SCHEDA N. 5

CATEGORIA D)

NOMINATIVO DIPENDENTE:

INDICATORI		PUNTEGGIO ATTRIBUITO				VALUTAZIONE DI SINTESI
8	Predisposizione atti, documenti ed elaborati	1	2	3	4	
9	Disponibilità ad attività non predeterminate	1	2	3	4	
10	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione	1	2	3	4	
11	Organizzazione e gestione delle risorse	1	2	3	4	
12	Cooperazione ed integrazione	1	2	3	4	
	VALUTAZIONE PARZIALE					
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA					

Valutazione analitica complessiva

.....

.....

.....

Calangianus , li

Il valutatore