



# COMUNE DI ZOGNO

Provincia di Bergamo

**COMUNE DI ZOGNO (BG)  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO 2009**

---

## **TITOLO I°**

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione e durata.**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, in applicazione del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, avendo il CCNL 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parti pubbliche assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

#### **Art. 2**

##### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Dato atto che:

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

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

---

## **TITOLO II°**

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

#### **Art. 3**

##### **Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004**

Per l'annualità 2009 il fondo è stato così determinato:

	<b>Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.</b>	
<b>1</b>	<b>RISORSE STABILI</b>	
<b>1.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 87.105,59
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2008 in applicazione di successive disposizioni.	€ -----
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2009	€ -----
<b>1.d</b>	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2008 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ -----
<b>1.e</b>	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2009 dovute all'incremento della dotazione organica.	€ -----
<b>1.f</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2009.	€ 533,39
<b>1.g</b>	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL dell' 11/04/2008	€ 4.919,36
<b>2</b>	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>2.a</b>	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ -----
<b>2.b</b>	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ -----
<b>2.d</b>	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2008 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ -----
<b>2.e</b>	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€ -----
<b>2.f</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dello 0,90% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 4, CCNL 1.4.1999).	€ 5.436,65
<b>2.g</b>	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ -----
<b>2.i</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.).	€ 4.086,78

<b>2.m</b>	Risorse derivanti dall'art. 4, comma 2, lett a) e b) del CCNL del 31 luglio 2009 <i>(nel limite dell'1% monte salari 2007 se il costo del personale è non superiore al 38% delle entrate correnti dell'anno 2007 o nel limite dell'1,5% dello stesso monte salari se il costo del personale non è superiore al 31% delle entrate correnti con riferimento agli esercizi 2007 e 2008) 1,5%</i>	€ 12.839,21
<b>3</b>	<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>	
<b>3.a</b>	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ -----
<b>3.b</b>	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 83,69
<b>3.c</b>	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità <i>(art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).</i>	€ -----
<b>3.d</b>	<i>Differenza tra il costo delle progressioni orizzontali al valore attuale ed il valore originario corrispondente all'effettiva attribuzione della progressione (da compilare solo negli enti in cui si depurano dal fondo tutte le progressioni orizzontali al valore attuale)</i>	€ -----
	<b>TOTALE FONDO</b>	€ <b>115.004,67</b>

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

### TITOLO III°

#### **Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale**

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

#### **Art. 4**

#### **Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono **depurate dalle somme destinate** alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

**Non sono detratte**, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Egualeme<sup>n</sup>te **non vengono detratte** dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Per l'anno 2009 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 16.242,57, verificato a consuntivo.

Il fondo di cui all'art. 3, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto risulta pari a:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 98.762,10</b>
---------------------	--------------------

#### **Art. 5**

#### **Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999**

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

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

**Non vengono detratti**, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

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

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 0,00
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 2.643,05
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 9.244,58
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (tale costo è ricavato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dalla sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004)	€ 2.274,09
Importo delle progressioni orizzontali anno 2004	€ 3.120,00
Importo delle progressioni orizzontali anno 2005	€ 4.149,73
Importo delle progressioni orizzontali anno 2006	€ 4.827,04
Importo delle progressioni orizzontali anno 2007	€ 1.650,61
Importo delle progressioni orizzontali anno 2008	€ 5.786,43
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 33.695,53</b>

Il fondo di cui all'art. 4, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta pari a:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 65.066,57</b>
---------------------	--------------------

#### **TITOLO IV°**

### **Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività**

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 5 sia la seguente.

#### **Art. 6**

**Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

- 1) Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate;
- 2) Il compenso mensile lordo, per dodici mensilità, è stabilito in € 25,82. Detto importo è:
  - a. corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;
  - b. proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro part-time.
- 3) Disagi per pronto intervento (festivo e/o notturno) dalle ore 22,00 alle ore 6,00  
 Compenso chiamata € 50,00  
 Altri casi € 10,00  
 Per giornata non lavorativa € 30,00  
 Dovrà essere istituito apposito registro dove verranno registrate le chiamate

4) Si individuano i seguenti profili disagiati

	Profilo	n. addetti	somma stanziata
a1	operatori ecologici + seppellitore (Rubis, Gritti, Sonzogni, Chiesa)	04	1.239,36
a2	Vigilanza stradale con servizio esterno per almeno 24 ore settimanali (Bonomi, Filippi Pioppi, Salvi)	03	929,52
a3	Ausiliario socio assistenziale/assistente domiciliare		
a4	Operai qualificati (Zanchi M.)	01	309,84
a5	Messo Comunale (Arrigoni)	01	309,84
a6	Operaio specializzati (Carisconi, Zanchi G.)	02	619,68
	<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>3.408,24</b>

compenso chiamate per disagio € 200,00.

5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella L. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 7**

### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio**

1. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);

- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

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

	Profilo	n. addetti	somma stanziata
a1	Operai qualificati (Chiesa,Gritti,Rubis,Sonzogni,Zanchi M.)	05	1.800,00
a2	Cuochi (Pellegrini)	01	360,00
	TOTALE	06	2.160,00

## Art. 8

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

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

	Profilo	Cat. D	n. addetti	somma stanziata
a1	Resp. Istruzione e cultura	D	1	1.032,91
a2	Resp. Servizi Sociali – p.t. 28 ore (*)	D	1	267,79
a3	Resp. Servizi Demografici	D	1	1.032,91
a4	Resp. Polizia Locale	D	1	1.032,91
	TOTALE		4	3.366,52

(\*) mesi quattro

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

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

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

L'indennità di cui sopra viene sospesa in caso di assenza superiore ai 15 giorni mensili (con esclusione del congedo ordinario).

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

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe (Gritti G., Sonzogni R.)	€ 600,00
Ufficiale elettorale	€
Responsabile di tributi	€
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Formatore professionale	€
Responsabile di archivi informatici	€
Ufficiale giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 9

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

I criteri per l'effettuazione delle selezioni per la progressione economica orizzontale sono:

- quelle delle schede allegate precisando che per poter accedere alla selezione bisogna aver ottenuto un punteggio minimo di 60/80.
- quello di non aver avuto la progressione nell'anno precedente

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2009 è destinata la somma di € 6.000,00.

Nei casi:

- vi siano economie verranno ridistribuite con il saldo della produttività dell'anno in corso;
- vi sia un deficit si può accedere al fondo sino ad un massimo del 10% delle somme stanziare.

### **Art. 10**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano a far data dell'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
  - a) Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: € 1.000,00
  - b) Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59 del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano ad un totale di: € 3.000,00
  - c) Le risorse previste dall'art. 2 comma 11° della Legge 244/07 destinate all'attuazione del D.Lgs. 30/07 (contributi in favore degli addetti agli uffici demografici) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: € 86,78
  - d) Le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale di: € 0,00

### **Art. 11**

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

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo III .
2. Tali risorse vengono **assegnate a ciascun settore** secondo la seguente procedura:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) viene considerato il personale di ruolo e gli incaricati a tempo determinato per un periodo superiore ad un anno presso l'ente;
  - c) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

<b>Categoria</b>	<b>Parameto</b>
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

- d) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.
  - e) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;
  - f) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi e dei programmi** individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali (per quest'ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato

aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la valutazione e determinato il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione.

La quota spettante a ciascun dipendente verrà determinata attraverso la compilazione da parte del Responsabile di Settore di una scheda di valutazione individuale di cui all'allegato che verrà consegnata ai dipendenti entro la fine di marzo; la liquidazione avverrà entro il mese successivo.

Tali schede di valutazione individuale sono portate a conoscenza del dipendente il quale potrà chiedere un colloquio con il proprio Responsabile al fine di chiarire eventuali valutazioni non condivise.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui sopra, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusioni delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno; i risparmi derivanti andranno ad integrare, nell'anno successivo, le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del medesimo decreto legge.

4. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2008 pari a

**€ 45.245,03**

#### **Art. 12**

#### **Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III**

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2008 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 10 del presente titolo secondo il quadro riassuntivo di cui sotto;

Il fondo per il lavoro straordinario viene confermato in € 7.872,36.

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per attività disagiate	€ 3.608,24
Indennità di rischio	€ 2.160,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 3.366,52
Compenso per specifiche responsabilità	€ 600,00
Progressione economica orizzontale	€ 6.000,00
Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 45.245,03

Merloni	€ 1.000,00
ICI	€ 3.000,00
Risorse addetti uffici demografici (L.244/07)	€ 86,78
<b>TOTALE</b>	<b>€ 65.066,57</b>

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **ALLEGATO A**

### **Sistema permanente di valutazione – valutazione dell'apporto individuale**

#### **SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI**

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

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

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

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

### INDICATORI DI VALUTAZIONE

1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l' obiettivo indicato.	Valutazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha svolto nel corso dell' anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto correttamente il compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.</li> </ul>	4

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

<b>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">4</p>

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

<b>5. Rapporti con l'utenza esterna.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.</li> </ul>	4

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

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

<b>8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.</li> </ul>	4

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

<b>10. Orientamento ai risultati.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.</li> </ul>	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.</li> </ul>	4

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

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

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

**ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

**Cat. A – B:**

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

**Cat. C :**

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

**Cat. D :**

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

**Responsabili di Settore:**

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

**CATEGORIE A e B**

Nominativo Dipendente: \_\_\_\_\_

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

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

**CATEGORIA C**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

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

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

**CATEGORIA D**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

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

**MOTIVAZIONE**

**(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)**

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

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

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

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

**RESPONSABILI DI SETTORE**

Nominativo Dipendente:

\_\_\_\_\_

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

**MOTIVAZIONE**

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

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

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

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

IL RESPONSABILE DI SETTORE  
 Per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

## Allegato B

### SCHEDE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'art. 10 del CCDI per l'anno 2004.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

**A.** In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e del citato art.10 del CCDI per il 2004 le selezioni relative alla categoria A e quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due in applicazione del punto 4 del citato articolo 10);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 100 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando 4 punti per ogni anno di servizio nella categoria e 2 punti per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di 20 punti sono attribuiti in relazione all'aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente.

#### **Progressione economica per le categoria A e per le posizioni iniziali delle categorie B e C**

Categ.	Progressioni	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
A	Tutte	1) esperienza acquisita	10	5 o 3 punti per ogni anno di servizio	4 punti ogni anno di servizio nella cat. 2 punti per ogni anno nelle categorie inferiori.
B	Da B1 a B2 e da B3 a B4 (se B3 giuridico)	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 2 anni.
C	Da C1 a C2	3) aggiornamento professionale	20	Corsi di qualificazione e di aggiornamento	
D	Tutte	4) Raggiungimento obiettivi impartiti dal Responsabile	10		
		<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**B.** Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, tenuto conto delle precisazioni effettuate in precedenza per la posizione iniziale B3 quale posizione giuridica di accesso, quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la media delle schede di valutazione individuale degli ultimi due anni compreso il 2004 (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due);
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 100 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- fino ad un massimo di 30 punti sono attribuiti in relazione all'aggiornamento professionale che abbia attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame gli ultimi 2 anni.

**Progressione economica per le categorie B e C**

Categ.	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e da B6 a B7.	1) arricchimento professionale	30	formazione ed aggiornamento professionale	
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5.	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 2 anni.
D	Tutte	3) Raggiungimento obiettivi impartiti dal Responsabile	10		
		<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**C.** Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- viene calcolata la **media delle schede di valutazione individuale** degli ultimi due anni compreso l'anno in corso (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due );
- il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **pari a 60** (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- **fino ad un massimo di 30 punti** sono attribuiti in relazione all'arricchimento professionale che abbia attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in considerazione gli ultimi 2 anni.

**Progressione economica per la categoria D**

<b>Categ.</b>	<b>Progressione</b>	<b>Criteri generali selezione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Articolazione punteggio</b>	<b>Ulteriori specificazioni</b>
<b>D</b>	Tutte	1) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	Se non disponibili le schede degli ultimi 2 anni.
		2) arricchimento professionale	30	formazione ed aggiornamento professionale sostenuti negli ultimi 2 anni	
		3) Raggiungimento obiettivi	10		
		<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**  
 (scheda valida per tutte le progressioni della "A")  
 (scheda valida per la prima progressione della B, B3 posizione di accesso e C)

**Cognome e nome dipendente:** \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Direttore generale/Responsabile di settore: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	<b>Esperienza acquisita:</b> Anzianità di servizio c/o enti locali ex 2 <sup>a</sup> q.f.= anni _____ mesi _____ Cat. A = anni _____ mesi _____ Cat. B, pos. B1 = anni _____ mesi _____ Cat. B posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____ Cat. C pos. C1	massimo.	Punti	Totale
		<b>10</b>		
		4 o 2		
		Punti		
		Per anno		
		Di Servizio		
2.	<b>Impegno e qualità prestazione individuale</b>  Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 2 anni 1° anno 2° anno <b>Media</b>	massimo.	Punti	Totale
		<b>60</b>		
		Totale		
3.	<b>Arricchimento professionale</b> formazione negli ultimi 2 anni.	Massimo	Punti	Totale
		<b>20</b>		
4.	<b>Raggiungimento obiettivi impartiti dal Responsabile</b>	Massimo	Punti	Totale
		<b>10</b>		
		<b>100</b>	<b>TOT.</b>	

Data \_\_\_\_\_

il Responsabile del settore \_\_\_\_\_

**SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**  
(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Direttore generale/Responsabile di settore: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	<b>Arricchimento professionale</b> Si considerano gli ultimi 2 anni	Massimo	Punti	Totale
		<b>30</b>		
2.	<b>Impegno e qualità prestazioni individuali</b> Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 2 anni: 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		<b>60</b>		
			Media	
3.	<b>Raggiungimento obiettivi impartiti dal Responsabile</b>	Massimo	Punti	Totale
		<b>10</b>		
			<b>TOT.</b>	

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore \_\_\_\_\_

**SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**  
(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D )

Cognome e nome dipendente: \_\_\_\_\_

Categoria economica di appartenenza: \_\_\_\_\_

Profilo professionale: \_\_\_\_\_

Responsabile di settore: \_\_\_\_\_

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	<b>Arricchimento professionale</b>	Massimo	Punti	totale
		<b>30</b>		
			TOTALE	
2.	<b>Impegno e qualità prestazioni individuali</b> Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 2 anni 1° anno 2° anno	Massimo	Punti	Totale
		<b>60</b>		
			Media	
3.	<b>Raggiungimento obiettivi</b>	Massimo	Punti	Totale
		<b>10</b>		
		<b>100</b>	<b>TOT.</b>	

Il Segretario generale/il Responsabile del Settore \_\_\_\_\_

Zogno, 12 Gennaio 2010

LA DELEGAZIONE SINDACALE

FP – CGIL: F.to Alessandra Mauri

FP-FPS-CISL: F.to Rinaldo Coti

R.S.U. : F.to Laura Ghisalberti  
F.to Massimo Bognandi  
F.to Oliva Elisa Pellegrini

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA

F.to dott. Domenico Figà

F.to Tullia Dolci  
F.to Carlo Cappello  
F.to Patrizia Bettinelli