

# COMUNE DI RIVALTA DI TORINO



A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2011, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 14.12.2011, in data **19 MAR. 2012** alle ore **14:00** presso una sala del Palazzo Comunale, la delegazione di parte pubblica (l'Amministrazione), le delegazione delle RSU e RSA ed i rappresentanti delle OO.SS. territoriali, sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale per l'anno 2011 per il personale dipendente del Comune di Rivalta di Torino (esclusa la dirigenza).

## LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Gaetano CHIANTIA (Direttore Generale)



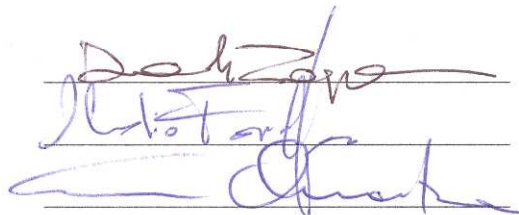
## LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

### OO.SS.

Daniele ZANGROSSI

Claudio FAIDIGA

Giovanni QUARTARONE



### R.S.U.

Signonetta FREGNAN

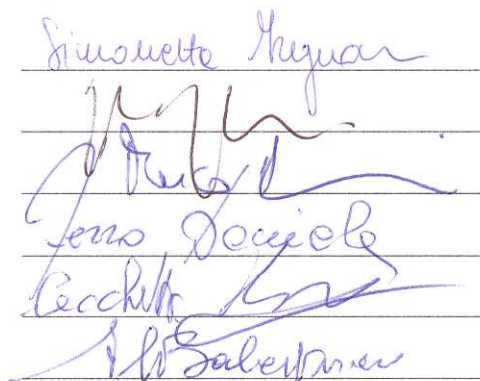
Grazia GERBI

Marco ROMANELLI

Daniela FERRO

Renzo CECCHETTO

Annalisa BALESTRIERI



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011**

**Oggetto del contratto**

**Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

Il presente contratto ha effetti normativi/economici per il periodo 1° gennaio 2011 – 31 dicembre 2011 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'anno 2011, come quantificato secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

Le disposizioni del Contratto Decentrato 2010 restano in vigore per la parte non in contrasto con il presente contratto.

**Utilizzo delle risorse**

**Art. 2 - Utilizzo del fondo.**

Il fondo di cui al precedente articolo, ai sensi dell'art. 17 CCNL 1° aprile 1999 e disposizioni del titolo V CCNL 22 gennaio 2004, per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, costituente parte integrante e sostanziale del presente documento, è utilizzato secondo quanto indicato nei successivi articoli.

**Art. 3 - Posizioni Organizzative.**

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dai dirigenti al personale di categoria D, nei limiti del fondo disponibile risultante dall'**allegato 2**, nel rispetto delle disposizioni previste dalle norme contrattuali ed in applicazione delle deliberazioni adottate dall'Ente in materia.

**Art. 4 - Progressione economica all'interno della categoria.**

Per l'anno 2011 non vengono previste progressioni orizzontali all'interno delle categorie.

**Art. 5 - Particolari responsabilità.**

Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere attribuiti al personale di cat. B, C e D, come stabilito dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999, nell'ambito del fondo individuato nell'**allegato 2**, in applicazione dei seguenti criteri già concordati dalla delegazione trattante:

- livello di responsabilità,
- complessità delle competenze attribuite,
- specializzazione richiesta dai compiti affidati,
- responsabilità di procedimento.

L'attribuzione del relativo trattamento economico, *nel limite massimo di euro 2.500,00 pro-capite*, avverrà con procedure che garantiscano trasparenza, equità, imparzialità e differenziazione per fascia economica di appartenenza, a parità di incremento dei livelli di responsabilità, specializzazione e complessità.





## Art. 6 - Compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse per compensare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate nell'**allegato 1** e sono destinate a compensare la realizzazione degli obiettivi contenuti nel programma esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta comunale. Le medesime sono erogate al personale che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo stesso sulla base dei parametri e dei criteri che seguono, meglio esplicitati nell'**allegato 3**:

- 60% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi,
- 40% in base a valutazione dei comportamenti organizzativi con scheda di valutazione

In relazione all'importo di cui all'art. 1), destinato nel 2011 ai compensi in oggetto, ad ogni obiettivo del PEG 2011 viene assegnato un valore economico in corrispondenza della "pesatura" dei progetti, così come approvato dalla Giunta comunale con la Deliberazione di cui al comma precedente. Ogni obiettivo è dotato di risorse economiche, umane e strumentali.

Al fine della valutazione della presenza in servizio del personale che partecipa ai compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, si applicano i seguenti criteri:

- Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, partecipa alla distribuzione del fondo in proporzione alla percentuale del proprio orario di servizio,
- Il personale di nuova assunzione, compreso quello a tempo determinato, partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto al periodo di servizio effettuato, a condizione che sia almeno pari a mesi sei.
- Il personale cessato durante l'anno che abbia prestato servizio per almeno sei mesi, percepisce l'incentivo pari ai dodicesimi del totale corrispondenti ai mesi di servizio.

### Progetti specifici:

- **La partecipazione del personale addetto all'asilo nido, alle attività con i bambini durante il mese di luglio, viene compensata con i seguenti importi:**

€ 31,00 per ogni giorno lavorato per le educatrici a tempo pieno,

€ 16,00 per le educatrici part-time e le operatrici a tempo pieno,

€ 8,00 per le operatrici part-time.

**Il fondo massimo complessivo è di € 10.000,00.**

- **La partecipazione del personale di Polizia locale alle attività del Progetto orario flessibile e gestione associata con Beinasco**, approvato con atto Giunta comunale n. 121 del 12.08.2010 prorogato anche per l'anno 2011, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

**€ 25.000,00=**

- **Il servizio di sgombero neve** viene garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto, alle condizioni e con il compenso stabilito nell'accordo del 16.12.2009, attraverso specifico progetto, finanziato con

**€ 5.600,00.**

- **Il progetto "Manutenzione verde pubblico"** garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto relativo alla riorganizzazione della squadra cantonieri mirata ad internalizzare una parte delle attività manutentive del verde pubblico, approvato con deliberazione della G.C. n. 124 del 12/7/2011 alle condizioni e con il compenso stabilito nella delegazione trattante del 21.4.2011 di seguito riportato

Nel progetto viene quantificata un'economia presunta di euro 10.000= da destinare ai sensi dell'art. 15 comma 5 del ccnl 1999 come di seguito riportato:

La distribuzione della somma destinata al progetto viene destinata per il 90% della somma assegnata al FES al gruppo di progetto (squadra cantonieri) che opera direttamente (ripartito secondo la tabella della % di apporto al progetto allegata allo stesso) ed il restante 10% al fondo per la produttività collettiva

- il primo anno il 50%, al FES per l'anno 2011

euro 5.000,00= **di cui euro 4.500 al gruppo di progetto**





- il secondo anno il 40%, al FES per l'anno 2012

euro 4.000,00= di cui euro 3.600 al gruppo di progetto

- il terzo anno il 30% al FES per l'anno 2013

euro 3.000,00= di cui euro 2.700 al gruppo di progetto

- La quota di sponsorizzazione del gruppo di progetto

euro 7.000,00=

## **ALTRI PROGETTI SPECIALI**

*per complessivi euro 15.108,85=*

sottoindicati:

- La partecipazione del personale dell'ufficio anagrafe, stato civile ed elettorale casa e uff.scuola, alla realizzazione dell'Ufficio per il cittadino.

- La partecipazione dei dipendenti appartenenti all'ufficio **TRIBUTI** alla realizzazione dell'Ufficio **UNICO** in associazione al Comune di Beinasco.

- La partecipazione dei dipendenti appartenenti all'ufficio **PERSONALE** alla realizzazione dell'Ufficio **UNICO** in associazione al Comune di Beinasco.

- Il progetto "Asili nido e settore amministrativo-contabile collegato", già approvato dall'amministrazione con atto G.C. n.36 del 1° marzo 2011 ed in corso da febbraio 2011, che riguarda la nuova organizzazione degli asilo nido per l'anno scolastico 2010-2011 e determinerà minori costi di gestione.

### **Art. 7 - Procedura di valutazione del personale che partecipa a progetti di miglioramento dei servizi e di incremento della produttività.**

La valutazione è di competenza dei dirigenti, secondo la seguente procedura operativa:

- 1) il dirigente, entro il mese successivo all'approvazione, illustra gli obiettivi da conseguire contenuti nel PEG ed i criteri di valutazione del comportamento organizzativo, ciò al fine di favorire il più alto grado possibile di partecipazione dei lavoratori, i quali potranno avanzare considerazioni e proposte intorno alla fattibilità tecnica delle iniziative da perseguire;
- 2) in apposita conferenza di servizio potranno essere introdotte misure necessarie all'ottenimento del risultato di struttura, a seguito di una verifica intermedia del grado di raggiungimento del risultato ad opera del dirigente competente;
- 3) alla chiusura dell'esercizio i dirigenti procedono alla valutazione del personale assegnato al settore (la conferenza dei dirigenti, presieduta dal direttore generale, valuta la congruenza e, per quanto attiene al metodo, l'omogeneità delle valutazioni espresse con i criteri contenuti nel presente accordo);
- 4) il dirigente provvederà a consegnare agli interessati la scheda di valutazione individuale, nella quale saranno esplicitati i singoli punteggi conseguiti per ciascun indicatore;
- 5) il dipendente può proporre istanza di revisione del punteggio attribuito alla propria scheda di valutazione, entro 15 giorni dal ricevimento della medesima, al Direttore Generale, il quale potrà dirimere la questione, in accordo col dipendente ed il Dirigente di settore, ovvero sottoporlo all'esame del Nucleo di valutazione, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza.

### **Art. 8 - Indennità di rischio.**

Ai sensi dell'art.37 del CCNL 14 settembre 2000, vengono individuate le seguenti prestazioni di lavoro con esposizione a rischio (stima 2011 € 2.160,00):

- Personale della squadra operai.



3

## Art. 9 Indennità di disagio orario

Al personale che svolge attività implicanti alta flessibilità oraria della prestazione connessa ad esigenze di servizio, viene erogata un'indennità di disagio fino all'importo massimo di 400,00 euro annuali. L'applicazione dell'istituto è subordinata ad accordo di dettaglio sulla modalità di effettuazione e sulla commisurazione dell'indennità, previa rilevazione di massima del fabbisogno annuale e predisposizione di un elenco di massima delle fattispecie rientranti.

## Art.10 - Indennità di turno.

Resta confermata l'erogazione dell'indennità di turno al personale della polizia municipale e al personale ausiliario asilo nido, secondo le prescrizioni dell'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2011 = € 37.000,00).

## Art. 11 - Indennità di maneggio valori.

L'indennità in oggetto viene riconosciuta al centro di cassa ed è erogata a fine anno sia nel caso in cui sia gestita da una sola persona, sia nel caso in cui sia gestita da più persone; in tale ultimo caso l'indennità deve essere divisa tra queste ultime, con provvedimento del dirigente. L'indennità in oggetto si applica sulla base della seguente parametrizzazione (stima 2011 = € 800,00):

quantità denaro maneggiato                               ammontare indennità per giornata

Al di sotto di 5.000,00 euro l'indennità non compete.

Da 5.000 a 24.999,99 euro                               € 0,52

Da 25.000,00 a 49.999,99 euro                       € 1,00

Oltre 50.000,00 euro                                   € 1,55

## Art. 12 Indennità di reperibilità di stato civile.

Il personale che garantisce il servizio reperibilità di stato civile percepisce il compenso per reperibilità ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2011 = € 300,00).

## Art.13 Limiti agli incentivi per alcuni dipendenti.

Il trattamento economico del personale che partecipa agli incentivi di cui al D.Lgs. 163/2006 e al D.Lgs. 446/1997 viene limitato nell'erogazione della quota corrispondente ai compensi ex art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 01.4.1999 come segue:

- dall'importo spettante a titolo di produttività individuale viene detratta una quota pari al 15% dell'incentivo percepito, applicando il criterio di cassa, con una franchigia di € 1.000,00.

Letto, concordato e sottoscritto

### Per la Parte pubblica

Gaetano CHIANTIA (Direttore Generale)

### Per la Parte sindacale

#### OO.SS.

Daniele ZANGROSSI

Claudio FAIDIGA

Giovanni QUARTARONE

#### R.S.U.

Renzo CECCHETTO

Simonetta FREGNAN

Grazia GERBI

Marco ROMANELLI

Daniela FERRO

Annalisa BALESTRIERI



FONDO ART. 31 CCNL 22/1/2004  
ANNO 2011

allegato 1  
a CCDI 2011

RISORSE STABILI

Fondo 2002 consolidato	199.108,53
<small>(comprendente - al netto della riclassificazione Personale di vigilanza - il fondo 1998, i LED da 1998, le indennità VIII q.f. 1998 lo 0,52% m.s. 1997 l'1,1% del m.s.1999, le economie da anzianità personale cessato nel 2001 e 2002, le economie per riduzione del fondo lavoro straordinario)</small>	
0,62% monte salari 2001	14.523,16
0,50% monte salari 2001	11.712,23
0,20% monte salari 2001	4.684,89
0,50% monte salari 2003	12.279,67
Risparmi anzianità fino 2010	23.426,90
<small>(Retribuzione individuale di anzianità già in godimento da parte del personale cessato, calcolati dall'1/1/2003 come da art. 15 CCNL 1/4/1999, integrato da ex art. 4 CCNL 5/10/2001: gli anni 2001 e 2002 rientrano nella prima voce delle risorse stabili)</small>	
art.10 CCNL 31/3/99 straord. PO	5.077,05
Totale risorse stabili	<u>270.812,43</u>

RISORSE VARIABILI

SPONSORIZZAZIONI - ACCERTATO euro 18.500 circa al 25.10)	21.000,00
risparmi da fondo per trattamento economico accessorio 2010	16.726,10
integrazione fondo art. 15, comma 5 (vedi pag. 5) <small>(vedi pag. 2)</small>	66.000,00
1,2% monte salari 1997	28.828,94
Totale risorse variabili	<u>132.555,04</u>

TOTALE GENERALE FONDO ART. 31 403.367,47



## CONTEGGIO RISPARMI ANZIANITA'

ANNO 2003	decorrenza	RIA mensile			
TRONTEL Graziella	01/04/2003	56,80	553,80	738,4	
FAVARON Maria Rosa	01/04/2003	83,61	815,20	1086,93	
SANSONE Maria	01/05/2003	63,33	548,86	823,29	
GAMBARDELLA Anna	01/05/2003	65,48	567,49	851,24	
RUBINO Mafalda	01/11/2003	59,38	128,66	771,94	
<b>TOTALI</b>			<b>2.614,01</b>	<b>4.271,80</b>	<b>TOT.2003 2.614,01</b>

ANNO 2004	decorrenza	RIA mensile			
BRUNETTO Catterina	01/03/2004	36,24	353,34	471,12	
NIGRO Carmela	01/03/2004	74,75	728,81	971,75	
VACCHIERI Carlo	01/04/2004	145,88	1422,33	1896,44	
TORCHIO Lilia	01/04/2004	34,92	340,47	453,96	
<b>TOTALI</b>			<b>2.844,95</b>	<b>3.793,27</b>	<b>TOT.2004 7.116,75</b>

ANNO 2005	decorrenza	RIA mensile			
BOGLIONE Claudio	30/12/2004	76,81	998,53	998,53	
PIOVANO Elena	20/04/2005	77,68	673,23	1009,84	
PECIOLA Giuseppa	01/01/2005	68,88	895,44	895,44	
LANZA Maria Giulia	01/09/2005	40,98	177,58	532,74	
PRIN Mario	01/10/2005	99,11	322,11	1288,43	
<b>TOTALI</b>			<b>3.066,88</b>	<b>4.724,98</b>	<b>TOT.2005 11.131,95</b>

ANNO 2006	decorrenza	RIA mensile			
INNOCENTI Elena	01/01/2006	54,16	704,08	704,08	
MANZON Sergio	21/02/2006	45,48	591,24	591,24	
<b>TOTALI</b>			<b>1.295,32</b>	<b>1.295,32</b>	<b>TOT.2006 14.085,37</b>

ANNO 2007	decorrenza	RIA mensile			
BRIGATTI	01/01/2007	45,96	597,46	597,46	
<b>TOTALI</b>			<b>597,46</b>	<b>597,46</b>	<b>TOT.2007 14.682,83</b>

*fuB*

*U'*

*2005*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

ANNO 2008	decorrenza	RIA mensile	
CIRILLO	01/01/2008	69,30	900,94
MARSILLI	01/01/2008	91,76	1.192,84
MOLLO	01/01/2008	48,90	635,70
TALARICO	01/01/2008	97,94	1.273,19
CRINIERI	01/01/2008	36,24	471,12
GATTI	01/01/2008	49,42	642,46

2008  
5.116,25

TOT.2008  
19.799,08

ANNO 2009	decorrenza	RIA mensile	
CHIABERTO	01/10/2008	35,25	458,30
BAGNO	01/01/2009	31,22	405,91

2009  
864,22

TOT.2009  
20.663,30

ANNO 2010	decorrenza	RIA	
DEMARIA	01/02/2009	1.465,46	1.587,58
MELONI	01/07/2009	611,44	662,39

2010  
2.249,98

TOT.2010  
22.913,27

ANNO 2011	decorrenza	RIA mensile	
BRUNO Antonia	01/01/2011	39,51	513,63

2011  
513,63

TOT.2011  
23.426,90

<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>23.426,90</b>
------------------------	------------------

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



RESOCONTO FONDO TRATTAMENTO ELEMENTI ACCESSORI 2010 NON EROGATO.

Posizioni Organizzative

Residuo inutilizzato	4.000,00
----------------------	----------

Progetto orario flessibile PM

Residuo inutilizzato	2.001,83
----------------------	----------

Altri progetti

Residuo inutilizzato	2.100,00
----------------------	----------

Indennità maneggio valori

Residuo inutilizzato	182,00
----------------------	--------

Produttività collettiva

Residuo inutilizzato	1.093,94
----------------------	----------

Progetto neve

Residuo inutilizzato	400,00
----------------------	--------

Turno/maggiorazioni/reperibilità

Residuo inutilizzato	2.711,75
----------------------	----------

Rischio/Disagio

Residuo inutilizzato	160,03
----------------------	--------

Fondo straordinario

Residuo inutilizzato	4.077,05
----------------------	----------

TOTALE RESIDUI	16.726,60
----------------	-----------

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AB', 'U', 'CA', and several illegible scribbles.*

## GIUSTIFICAZIONE INTEGRAZIONE FONDO ART. 15, COMMA 5

### Spesa 2011

1) Dipendente di Cat. Giuridica D3	€ 10.000,00	<i>Incaricato di Posizione Organizzativa p/o il Settore Politiche del territorio</i>
2) Direttore generale	€ 60.000,00	<i>Responsabile del Settore Politiche del territorio</i>
3) Segretario generale (in convenzione con il comune di Carignano)		<i>Incaricato quale responsabile del "Servizio personale" (Prov. Sindacale n. 13985 del 6/7/10 prorogato con provv.n. 11718 del 14.6.2011)</i>
A stipendio e ria	€ 41.656,60	
B indennità posiz	€ 56.274,25	
C XIII MENS su voci A e B	€ 8.160,90	
D ind dirigente (13 mens) tutto a carico Rivalta	€ 4.954,69	
	€ 111.046,44	
Tot spesa a carico Rivalta (50% voci A, B, C, + intero di D)	€ 58.000,57	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 128.000,57</b>	

### Risparmi

A) Dirigente - Sig. MARTINO (cessato il 1/4/2009)		<i>Già incaricato delle funzioni ora svolte dai soggetti di cui sopra ai nn. 1) e 2)</i>
Stipendio	€ 41.968,00	
Posizione	€ 32.142,40	
Risultato	€ 8.035,60	
Tot. Annuo	€ 82.146,00	
12 mesi	€ 82.146,00	
B) Segretario Generale (cessato il 31/12/08)		<i>Già incaricato quale Direttore generale.</i>
Stipendio	€ 105.226,33	
Risultato	€ 7.822,63	
	€ 113.048,96	

**TOTALE € 195.194,96**

**DIFFERENZA MINORE SPESA € 67.194,39**

(di cui € 66.000,00= da stanziare, ex art. 15 c. V, CCNL 1/4/99 dipendenti EE.LL., nelle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

**Allegato 2 a contratto collettivo decentrato integrativo 2011**

<b>FONDO EX ART. 15</b>	<b>2011</b>
Accantonamenti	403.367,47
<b>TOTALE parte fissa</b>	<b>403.367,47</b>
<b>DESTINAZIONE</b>	
indennità nidi (art. 6 CCNL 5/10/01) (1200000/1936,27*14)+(660000/1936,27*14))	13.448,54
progressione orizzontale FINO 2010 ex dichiarazione congiunta ex art. 14 ccnl 22.01.2004)	131.789,74
progressioni orizzontali 2011	-
Posizioni Organizzative	66.500,00
indennità di comparto	50.760,34
<b>TOTALE PARTE FISSA **</b>	<b>262.498,62</b>
<b>Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1/4/1999:</b>	
indennità rischio (6*360€)	2.160,00
indennità turno (n. 7 operatori nido + 15 PM = stima storica in base a gg. lavora	37.000,00
indennità maneggio valori (= stima in base a gg. lavorati)	800,00
reperibilità stato civile (Art. 23 CCNL 14/09/2000 = stima storica in base a ore	300,00
<b>indennità art. 17, comma 2, lett.f)</b>	
particolari responsabilita' (Det. n. 506 del 26/10/2011)	31.600,00
<b>indennità art. 17, comma 2, lett. i)</b>	
(responsabilità stato civile elett., tributi archivisti e protezione civile) € 300*6 operatori	1.800,00
<b>totale parziale</b>	<b>73.660,00</b>
<b>produttività/progetti *</b>	<b>67.208,85</b>
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>140.868,85</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>403.367,47</b>

<b>NOTA:</b>	
produttività generale	-
progetto orario flessibile Polizia municipale(reperibilità e ampliamento orario di servizio, gest assoc)	25.000,00
progetto neve	5.600,00
centri estivi asilo nido (stima storica in base a gg lavorati)	10.000,00
progetto manut verde 5000 di cui al gruppo di progetto	4.500,00
sponsorizzazione	7.000,00
<b>altri progetti speciali:</b>	
Ufficio cittadino, progetto servizi associati con Beinasco personale e i tributi, progetto nido	15.108,85
<b>TOTALE*</b>	<b>67.208,85</b>

*AS*

*AS*

*u*

*AS*

*M*

*AS*

*AS*

*AS*



VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

VALORE PROGETTI

Obiettivi di sviluppo e razionalizzazione	da 150 a 300
Obiettivi di razionalizzazione	da 100 a 200
Obiettivi di sviluppo	da 100 a 200
Obiettivi di mantenimento	da 75 a 150

EROGAZIONE COMPENSI

**60% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi**

- Parametri di livello

B1	100
B3	125
C	150
D1	175
D3	200

- Grado di raggiungimento obiettivi

Ottimo	>85%	erogazione 100%
Soddisfacente	tra 70% e 85%	erogazione 75%
Sufficiente	tra 60% e 70%	erogazione 50%
Insufficiente	inferiore a 60%	nessuna erogazione

Se dalla scheda di valutazione individuale la valutazione non è superiore a 36 punti l'importo corrispondente al 60% legato al livello di inquadramento e al grado di raggiungimento degli obiettivi viene liquidato solo per il 40% del suo totale (40% del 60%)

**40% in base a valutazione con scheda di valutazione**

Da 0 a 60	nessun compenso
Da 61 a 80	40% compenso
Da 81 a 100	60% compenso
Da 101 a 140	80% compenso
Da 141 a 180	totalità compenso



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

Titolare scheda \_\_\_\_\_

Scheda di valutazione individuale - comportamenti organizzativi per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Anno \_\_\_\_\_

**A) INIZIATIVA**

(punteggio max 40)

Totale valutazione \_\_\_\_\_

1) Capacità di identificare problemi che sorgono nell'ambito della propria attività e di proporre e mettere in atto iniziative volte a risolverli

(max 25)

Punti \_\_\_\_\_

2) Capacità di proporre nuove metodologie per lo svolgimento più razionale della propria attività (informatizzazione delle procedure, snellimento degli iter procedurali ecc...)

(max 15)

Punti \_\_\_\_\_

**B) CAPACITA' PROFESSIONALE**

(punteggio max 100)

Totale valutazione \_\_\_\_\_

1) Competenza professionale e specialistica del settore

(max 40)

Punti \_\_\_\_\_

2) Competenze in materia amministrativa e contabile

(max 10)

Punti \_\_\_\_\_

3) Capacità di agire autonomamente nell'ambito della professionalità richiesta e della funzione svolta nel rispetto delle scadenze temporali stabilite

(max 20)

Punti \_\_\_\_\_

4) Capacità di utilizzare gli strumenti informatici e tecnici a disposizione

(max 10)

Punti \_\_\_\_\_

5) Apertura alle innovazioni, disponibilità al cambiamento, flessibilità nello svolgimento di tutte le attività del proprio servizio e/o di altri servizi, nell'organizzazione del lavoro, nell'organizzazione delle assenze (ferie, permessi ecc...) e dei turni di lavoro

(max 20)

Punti \_\_\_\_\_

Allegato 3 "Contratto collettivo decentrato integrativo 2011"

**C) CAPACITA' DI RELAZIONE**

(punteggio max 40)

Totale valutazione \_\_\_\_\_

1) Capacità di lavorare in gruppo sia con i componenti della propria unità operativa che con i colleghi delle aree connesse (condivisione delle conoscenze, lavori di gruppo)

(max 25)

Punti \_\_\_\_\_

2) Capacità di comunicazione interna ed esterna

(max 15)

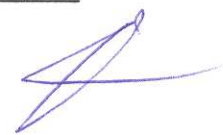




Punti \_\_\_\_\_

**TOTALE COMPLESSIVO SCHEDA**

(punteggio max 180)

Il Dirigente

Il Dipendente

**Valori da attribuire per punti A e C con punteggio max 40**

Punteggio = 0	non valutabile
Punteggio >0 fino 15	insufficiente
Punteggio >15 fino 22	sufficiente
Punteggio >22 fino 28	basso
Punteggio >28 fino 34	discreto
Punteggio >34 fino 40	ottimo

**Valori da attribuire per punto B con punteggio max 100**

Punteggio = 0	non valutabile
Punteggio >0 fino 40	insufficiente
Punteggio >40 fino 55	sufficiente
Punteggio >55 fino 70	buono
Punteggio >70 fino 85	distinto
Punteggio >85 fino 100	ottimo

