

## COMUNE DI VAL DELLA TORRE



### **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

*APPROVATO con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 18.03.2009*

**Art.1**  
**Finalità e contenuto del regolamento**

La normativa regolamentare ha lo scopo di favorire l'applicazione in coerenza con la legislazione e lo Statuto dell'Ente, sostenendo lo sviluppo delle risorse umane e disciplinando le modalità di utilizzo delle risorse economiche.

**Art.2**  
**Ambito di applicazione**

Il presente regolamento disciplina ai sensi e per gli effetti del CCNL 11.04.2008 e precedenti (per le parti tuttora vigenti) le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno corrente. 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 tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo diversa disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo di contrattazione decentrata.

**Art. 3**  
**Costituzione del fondo**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22.01.2004, CCNL 09.05.2006 e del CCNL 11.04.2008 risulta così costituito:

**RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'**

(Importo unico – art. 31, comma 2 e art. 32, commi 1 e 2 CCNL 22.01.2004; art. 4, comma 1 CCNL 09.05.2006; art. 8, comma 2, CCNL 11.04.2008)

1.	Fondo di cui all'art. 31, comma 2 lett. b) c) d) e) CCNL 06.07.1995 previsti per l'anno 1998 – Art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01.04.1999
2.	Risorse aggiuntive ex artt. 2 e 3 CCNL 16.07.1996 - Art. 15, comma 1, lett. b) CCNL 01.04.1999
3.	Risparmi di gestione – Art. 15, comma 1, lett. c) CCNL 01.04.1999
4.	Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 29/1993 - Art. 15, comma 1, lett. f) CCNL 01.04.1999
5.	Risorse derivanti dal pagamento LED al personale in servizio anno 1998 - Art. 15, comma 1, lett. g) CCNL 01.04.1999
6.	Risorse derivanti dall'applicazione della dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22.01.2004 con decorrenza 01.01.2003
7.	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di £ 1.500.000 alle VIII q.f. (art. 37, comma 4 CCNL 06.07.1995) - Art. 15, comma 1, lett. h) CCNL 01.04.1999
8.	Risorse derivanti da una quota di eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale - Art. 15, comma 1, lett. i) CCNL 01.04.1999
9.	Quota 0,52% monte salari 1997 Art. 15, comma 1, lett. j) Art. 15, comma 1, lett. i) CCNL 01.04.1999
10.	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito attuazione dei processi di decentramento e delega funzioni
11.	Art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999. Effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche
12.	Art. 4, comma 1 CCNL 05.10.2001. Gli enti a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 CCNL 01.04.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota dirigenza
13.	Art. 4, comma 2 CCNL 05.10.2001. Le risorse di cui al comma 1 sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01.01.2000

14.	Art. 32, comma 1 CCNL 22.01.2004. Incremento di importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza
15.	Art. 32, comma 2 CCNL 22.01.2004. Ulteriore incremento di importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza (se la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti)
16.	Art. 4, comma 1 CCNL biennio economico 2004/2005. Gli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari 2003, esclusa la quota della dirigenza
17.	Art. 8, comma 2 CCNL bienni economico 2006/2007. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%

### **RISORSE AVENTI CARATTERE DI VARIABILITA' ED EVENTUALITA'**

**(Importo variabile art. 31, comma 3 CCNL 22.01.2004; art. 4, comma 2 lett. b) CCNL 09.05.2006; art. 8, comma 3, CCNL 11.04.2008)**

1.	Somme derivanti da L. 449/97 art. 43 - Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01.04.1999
2.	Economie derivanti da trasformazione di rapporti di lavoro (part-time) art. 1 L. 662/96 - Art. 15, comma 1, lett. e) CCNL 01.04.1999
3.	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati personale-politiche di sviluppo - Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01.04.1999
4.	Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, comma 3 CCNL 01.04.1999 - Art. 15, comma 1, lett. m) CCNL 01.04.1999
5.	Art. 15, comma 1 CCNL 01.04.1999 (solo per le camere di commercio)
6.	Art. 15, comma 2 CCNL 01.04.1999 Integrazione fino ad un importo massimo corrispondente al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza
7.	Art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 Effetti correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e delle nuove attività
8.	Art. 4, commi 3 e 4 CCNL 05.10.2001 Previsioni risorse art. 15, lett. k) e d) CCNL 01.04.1999
9.	Art. 54 CCNL 14.09.2000 Destinazione quota-parte rimborso spese per notificazione ai messi notificatori
10.	Art. 4, comma 2, lett. b) CCNL biennio economico 2004/2005 Gli enti nei quali il rapporto tra spesa per il personale ed entrate correnti sia inferiore al 25% incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22.01.2004 con un importo variabile tra lo 0,3% e lo 0,7% de monte salari 2003, esclusa la quota della dirigenza
11.	Art. 8, comma 3 CCNL bienni economico 2006/2007. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con un ulteriore 0,3% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compresa tra il 25% ed il 32%

### **MODALITA' DI INCREMENTO DEL FONDO IN CASO DI INTEGRAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA**

Si calcola il valore di fabbisogno per categoria, con la seguente formula:

valore salario accessorio stabile attribuito alla categoria X

= valore di incremento per i nuovi posti della categoria X o trasformazione degli stessi

n. posti di categoria X

**Art. 4**  
**Procedimento di applicazione del fondo**

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

**INDENNITA' DI COMPARTO**

*Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.*

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA**

*Preso 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 cat. A: non prevista in quanto non rientrante nella pianta organica dell'Ente;*

*per la cat. B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;*

*per la cat. C dalla posizione C1 alla C5;*

*per la cat. 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 nelle tabella C allegata al CCNL dell' 11.04.2008;*

*3-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;*

*4-al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.*

*In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono le seguenti:*

- a) per le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita secondo le modalità contenute nell'allegato K1;*

- b) *per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, sono da considerare le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale, secondo le modalità contenute nel citato allegato K2;*
- c) *per i passaggi all'ultima posizione economica della categoria B e C, nonché la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto b), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza, del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro secondo le modalità definite nell'allegato K3;*
- d) *ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12. dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata. L'anzianità di servizio acquisita con rapporto di lavoro a tempo determinato sarà ritenuta valida nella misura del 50%;*
- e) *la valutazione, previa verifica semestrale sull'andamento del dipendente, viene espressa dal responsabile del settore e/o dal Segretario Comunale con cadenza annuale e successivamente comunicata allo stesso dipendente. Per l'area di vigilanza la valutazione viene espressa dal responsabile del settore di concerto con il Segretario Comunale;*
- f) *la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui agli allegati K1-K2-K3;*
- g) *l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 80;*
- h) *a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;*
- i) *n. 2 censure e/o sanzioni ulteriori previste dagli art. 25 e seguenti del codice disciplinare approvato con CCNL 11.04.2008 non consentono la partecipazione alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relativamente all'anno di competenza.*

*Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 4) sono destinate con riferimento all'anno 2008 le seguenti risorse: € 5.444,21=.*

*Tali risorse sono da ripartire fra i settori come di seguito specificato:*

*Segreteria amministrativa*

*Ammin.va-tributaria-statistica*

*Tecnica*

*Contabile*

*Vigilanza*

Le risorse disponibili per gli esercizi futuri saranno quantificate e comunicate annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

All. K1 (SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZ CAT. B1/B3/C1)

All. K2 (SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZ CAT. B2/B30/da B4 a B6/da C2 a C4)

All. K3 (SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZ CAT. B7/C5/D)

### **RIESAME DELLA VALUTAZIONE**

Il dipendente che ritiene la valutazione non congrua può, entro dieci giorni dalla comunicazione, presentare istanza per il riesame della stessa al Segretario Comunale, dandone contestuale comunicazione al responsabile del settore. I dipendenti dell'area di vigilanza ed i responsabili potranno presentare istanza al Sindaco, dandone contestuale comunicazione al Segretario Comunale.

L'istanza per il riesame della valutazione deve essere puntualmente motivata, con l'indicazione delle valutazioni attribuite ai singoli parametri che si ritengono non congrue e delle relative motivazioni.

Le istanze che non contengono le indicazioni di cui al precedente punto non sono prese in considerazione.

### UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

#### **INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI**

Richiamato l'art. 36 del C.C.N.L. 14.09.2002 il quale stabilisce che "al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di Lire 1.000 (€ 0,52) a un massimo di Lire 3.000 (€ 1,55), ... omissis .... Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi ..."

#### **INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

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

La stessa verrà riconosciuta annualmente unitamente allo stipendio.

#### **INDENNITA' DI RISCHIO**

L'indennità di rischio, in applicazione alla disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.11.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio. La corresponsione di tale indennità è ridotta del 50% nei casi in cui sia prevista la corresponsione di una indennità di disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate.

E' quantificata in complessivi € 30,00 mensili ed in caso di part-time è rapportata alla percentuale dello stesso.

Compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

OPERATORE TECNICO : N. 4 ADDETTI

## **INDENNITA' DI TURNO**

Viene calcolata secondo le seguenti formule:

turno feriale:  $quota\ base \times 10\% \times n.\ ore$

turno festivo o notturno:  $quota\ base \times 30\% \times n.\ ore$

turno festivo notturno:  $quota\ base \times 50\% \times n.\ ore$

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

AGENTE P.M. : N. 3 ADDETTI

## **CONDIZIONI DI DISAGIO**

Viene attribuita con le stesse modalità di calcolo dell'indennità di turno

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

OPERATORE TECNICO : N. 2 ADDETTI

## **MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO** (per turnazioni in giorno festivo)

L'indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.09.2000 è rispettivamente corrisposta

- Nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%
- Nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%

Tale indennità è corrisposta annualmente dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

ISTRUTTORE DIRETTIVO: N.1 ADDETTI

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO: N.1 ADDETTI

OPERATORE TECNICO : N.4 ADDETTI

POLIZIA MUNICIPALE: N 3 ADDETTI

## **STRAORDINARIO**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il monte ore pro-capite per l'anno corrente è di n. 100 ore per il personale a tempo pieno, di n. 75 ore per il personale part-time al 75% e di n. 50 ore per il personale part-time al 50%. Si ricorda che la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore e che su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

I compensi stabiliti sono quelli calcolati sulla base degli stipendi tabellari di cui al vigente CCNL 11.04.2008 ed eventuale differenziale IIS di cui al CCNL 22.01.2004, art. 29, comma 4.

## **COMPENSI DESTINATI A INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Successivamente al finanziamento degli istituti economici evidenziati negli articoli precedenti, si destinano risorse per finanziare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo le seguenti modalità di calcolo:

L'importo base costituito da risorse decentrate variabili anno corrente e dall'eventuale residuo derivante da quello precedente, spettante ad ogni dipendente che abbia aderito agli obiettivi prefissati, sarà determinato in base alla categoria ed al tipo di prestazione lavorativa (full-time, part-time) e considerate comunque la mutua, le censure, le sanzioni, ....

*Mutua:* i giorni di mutua verranno decurtati, proporzionalmente, sulla base del 40% del compenso base spettante per livello (escludendo i periodi di assenza riferite a ricovero ospedaliero, day hospital, patologie gravi che richiedono terapie salvavita e infortunio);

*Censure:* per ogni censura verrà decurtata una somma pari al 20% del compenso base spettante per livello.

*Sanzioni:* in caso di sanzione superiore alla censura il dipendente non beneficerà di alcun compenso incentivante la produttività.

Il suddetto importo base verrà incrementato del 10% per i dipendenti che svolgono in particolare prestazioni di lavoro esterno.

I compensi per i "Progetti incentivanti la produttività" saranno assegnati seguendo la seguente valutazione:

raggiungimento da 0% a 30% dell'obiettivo	0%
raggiungimento da 31% a 50% dell'obiettivo	50%
raggiungimento da 51% a 79% dell'obiettivo	70%
raggiungimento da 80% a 100% dell'obiettivo	100%
Con punteggio pari al 100%	ulteriore 10%

L'importo del fondo anno corrente per i progetti incentivanti la produttività verrà così suddiviso:

-90% per assegnare i compensi in merito alle valutazioni raggiunte

-10% per assegnare il 10% in più a coloro che raggiungono il risultato massimo

Gli obiettivi, presentati dai Responsabili d'Area, vengono approvati dalla Giunta Comunale contestualmente all'approvazione dei relativi P.E.G e successivamente comunicati al personale dipendente.

I progetti inerenti tali obiettivi dovranno essere svolti esclusivamente in orario di lavoro.

La valutazione, previa verifica semestrale sull'andamento del dipendente, viene espressa dal responsabile del settore e/o dal Segretario Comunale con cadenza annuale e successivamente comunicata allo stesso dipendente. Per l'area di vigilanza la valutazione viene espressa dal responsabile del settore di concerto con il Segretario Comunale (vedi scheda allegato K4).

## **Art. 5**

### **Disposizioni finali**

#### ***Entrata in vigore ed inserimento nella raccolta dei regolamenti comunali***

*Il presente regolamento viene adottato dal Consiglio Comunale con la maggioranza dei voti dei Consiglieri assegnati ed entra in vigore dopo l'esecutività della deliberazione con la quale è stato approvato e l'adempimento della pubblicazione, all'albo pretorio, per quindici giorni. L'ufficio segreteria provvederà ad inserire il presente regolamento nella raccolta dei regolamenti comunali.*

**Allegato K1****SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE****CATEGORIA DI APPARTENENZA: B1/B3/C1**

[ da B1 a B2(accesso B1), da B3 a B4 (accesso B3), da C1 a C2]

Settore \_\_\_\_\_Servizio \_\_\_\_\_Dipendente \_\_\_\_\_**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

Area di valutazione	Parametri di valutazione	Rilevanza del parametro sulla base della posizione ricoperta		
		POSIZIONE ATTUALE		
		B/1	B/3	C/1
Capacità di adattamento operativo alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti	Propone miglioramenti			
	Partecipa alle finalità dell'Ente/Servizio			
	E' flessibile nello svolgimento del lavoro			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio ufficio e tra uffici diversi	Si dimostra disponibile in relazione alle esigenze degli utenti			
	Ha un buon rapporto con le persone			
	Collabora con gli altri per il risultato finale			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
Esperienza acquisita	Preparazione			
	Competenza			
	Qualità del lavoro svolto			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				

<i>Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti delle attività svolte</i>	<i>Possiede capacità organizzative e di coordinamento</i>			
	<i>Possiede capacità di intervento anche in condizioni difficili senza pregiudicare i risultati</i>			
	<i>Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse</i>			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
<i>Dedizione al lavoro e risultati ottenuti</i>	<i>Impegno profuso</i>			
	<i>Livello di raggiungimento degli obiettivi personali</i>			
	<i>Continuità nelle prestazioni</i>			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
<b>TOTALE VOCI (punteggio massimo 100)</b>				

**Allegato K2****SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE****CATEGORIA DI APPARTENENZA: B2/B4/C2**

[da B2 a B6(accesso B1), da B4 a B6 (accesso B3), da C2 a C4]

Settore \_\_\_\_\_Servizio \_\_\_\_\_Dipendente \_\_\_\_\_**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

Area di valutazione	Parametri di valutazione	Rilevanza del parametro sulla base della posizione ricoperta		
		POSIZIONE ATTUALE		
		B/2	B/4	C/2
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	Ottimizza il tempo e le risorse disponibili			
	Propone soluzioni tese allo snellimento delle procedure			
	Dimostra disponibilità nell'aderire alle proposte migliorative			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
Livello di iniziativa professionale	Impegno dimostrato per arricchire le proprie capacità			
	Competenza Professionale acquisita anche mediante interventi formativi e di aggiornamento			
	Proposta di soluzioni			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio ufficio e tra uffici diversi	Si dimostra disponibile in relazione alle esigenze degli utenti			
	Ha un buon rapporto con le persone			
	Collabora con gli altri per il risultato finale			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				

<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Interventi formativi</i>			
	<i>Aggiornamento collegato alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione</i>			
	<i>Impegno e qualità della prestazione individuale</i>			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
<i>Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti delle attività svolte</i>	<i>Possiede capacità organizzativa e di coordinamento</i>			
	<i>Capacità di intervento anche in condizioni difficili senza pregiudicare i risultati</i>			
	<i>Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse</i>			
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>				
<b>TOTALE VOCI (punteggio massimo 100)</b>				

**Allegato K3****SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE****CATEGORIA DI APPARTENENZA: B7/C5/D (tutta)**

Settore \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

**Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos.Econ. \_\_\_\_\_**

Area di valutazione	Parametri di valutazione	Rilevanza del parametro sulla base della posizione ricoperta			
		POSIZIONE ATTUALE			
		B/7 ACC. B1	B/7 ACC. B3	C/5	D (TUTTA)
Capacità di adattamento operativo alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti	Propone miglioramenti				
	Partecipa alle finalità dell'Ente/Servizio				
	E' flessibile nello svolgimento del lavoro				
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>					
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione nel proprio ufficio e tra uffici diversi	Si dimostra disponibile in relazione alle esigenze degli utenti				
	Ha un buon rapporto con le persone				
	Collabora con gli altri per il risultato finale				
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>					
Arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento	Grado di partecipazione agli Interventi formativi (anche on-line)				
	Grado di aggiornamento professionale collegato alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione				
	Impegno e qualità della prestazione individuale				
<b>TOTALE VOCE (punteggio massimo 20)</b>					

<i>Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative, contribuendo alla realizzazione di miglioramenti alle attività svolte</i>	<i>Possiede capacità organizzativa e di coordinamento</i>				
	<i>Possiede capacità di intervento anche in condizioni difficili senza pregiudicare i risultati</i>				
	<i>Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse</i>				
<b>TOTALE VOCE</b> (punteggio massimo 20)					
<i>Orientamento alla soluzione dei problemi</i>	<i>Mostra iniziativa personale</i>				
	<i>Propone ed applica soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro</i>				
	<i>E' coinvolto nei processi lavorativi dell'ente</i>				
<b>TOTALE VOCE</b> (punteggio massimo 20)					
<b>TOTALE VOCI</b> (punteggio massimo 100)					

**Allegato K4**

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRESTAZIONE DIPENDENTI COMUNALI – ANNO .....

AREA ..... – RESPONSABILE: .....

OBIETTIVI DI RISULTATO	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito all'obiettivo finanziario	Valore atteso per area (dip.+resp.)	Peso raggiunto per obiettivo	Valore raggiunto per area (dip. + resp.)	VALORE DI PERTINENZA SINGOLO DIPENDENTE	note
<b>OBIETTIVI DI MANTENIMENTO</b>						..... Categoria .... – Posizione ec. ...	
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>							
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						

	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
<b>OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO</b>							
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
	<i>tempistica</i>						
	<i>numero</i>						
	<i>altro</i>						
<b>Totale obiettivi di risultato</b>			<b>100</b>				

Val della Torre, .....

Il Responsabile dell'Area

.....