



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO

Assessorato alle politiche del personale
Direzione generale

Contratto collettivo decentrato
(art 4 del CCnl 1998\2001)

12 Luglio 2000

Premessa

L'Amministrazione comunale di Pavullo nel Frignano e le Organizzazioni Sindacali di Categoria,

preso atto

che gli indirizzi del NCC di Lavoro del personale di Comparto Enti Locali superano i principi contenuti nel previgente ordinamento, stabilito dal D.P.R. 347/83 e, agiscono in armonia al processo di privatizzazione del rapporto di Pubblico impiego coniugato allo sviluppo dell'autonomia organizzativa degli Enti Locali, caratterizzata, quest'ultima, da una forte distinzione dei ruoli di indirizzo e di gestione,

convengono

che i "principi guida" che possono favorire il rinnovamento delle politiche di gestione del personale e l'applicazione corretta della nuova normativa di Comparto possono essere così sintetizzati:

- promuovere una riqualificazione della spesa del personale coniugata ad interventi di riorganizzazione aziendale e di razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, in una logica tesa a contenere, per quanto possibile, i costi;
- ricercare una costante sintesi tra esigenze di valorizzazione del personale e di miglioramento del funzionamento dell'Ente, in termini di efficienza ed efficacia, da perseguire anche attraverso lo sviluppo di politiche premianti che tendano a riconoscere i risultati conseguiti;
- perseguire il valore dell'equità, ovvero della continua ricerca di un equilibrio tra il contributo individuale e/o di gruppo fornito dal lavoratore/i e il riconoscimento organizzativo/retributivo connesso, attraverso lo sviluppo di logiche retributive più flessibili e gradatamente meritocratiche;
- sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle Parti, nella chiara distinzione delle rispettive prerogative di ruolo, di definire, in modo qualificante, le politiche di utilizzo delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente.

Art 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part/time inquadrato nella categoria A), B), C) e D).
2. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL, salvo specifiche e diverse indicazioni espressamente previste, e comunque per gli esercizi finanziari 1999/2001 fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima del nuovo esercizio finanziario. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da un successivo contratto.

Art. 2

Le Rappresentanze Sindacali

1. La delegazione di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL, è individuata con deliberazione della Giunta Comunale n° 507 del 11 Novembre 1999;
2. La delegazione di parte Sindacale è composta così come previsto dal C.C.N.L., art.10, 2° comma.

Art. 3

Procedure per la sottoscrizione

1. La sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle seguenti fasi operative:
per la parte pubblica /
trasmissione dell'ipotesi di contratto, entro cinque giorni dalla sua definizione, al Collegio dei Revisori dei Conti che dovrà esprimere apposito parere ai sensi dell'art. 45, comma 4 del D.lgs. 29/93;
autorizzazione della giunta comunale alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, trascorsi 15 giorni, senza rilievi, dalla suddetta trasmissione;
per la parte sindacale /
sottoscrizione della RSU e dei Rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, previa consultazione dei lavoratori con le modalità ritenute più opportune.
2. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il Comune di Pavullo trasmetterà all'ARAN il testo del contratto, le modalità di copertura dei relativi oneri con gli strumenti annuali pluriennali di bilancio.

Art. 4

Prerogative sindacali

1. Relativamente alle prerogative sindacali le Parti rinviando a quanto disposto dal CCNL quadro del 7 Agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, e alle altre norme previste in materia.
2. Le ore di permesso sindacale delle R.S.U, necessarie alla contrattazione, se svolte in orario di servizio sono a carico dell'Ente.

3. Le ore di permesso sindacale fruibili nei limiti del contingente e della ripartizione, effettuate sulla base di quanto disciplinato dall'art.9 dell'accordo quadro e trasmesse entro il 30 Gennaio di ogni anno dall'Amministrazione, devono essere comunicate, per iscritto dalle OO.SS. aventi titolo almeno tre giorni prima della fruibilità al titolare del centro di responsabilità. In casi eccezionali è ammessa una comunicazione preventiva di sole 24 ore. Per i rappresentanti R.S.U. la comunicazione viene data dal singolo rappresentante.

Art. 5

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Relativamente alle modalità dell'esercizio del diritto di sciopero e alla definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi pubblici essenziali le parti rinviano ad accordi successivi l'applicazione dell'art. 1 della premessa al CCNL 06/07/1995.

Art 6

Relazioni sindacali

Le Parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali aziendali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di Comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di raffreddamento dei conflitti.

Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito d'applicazione dei modelli sopra richiamati, con particolare riferimento al disposto degli articoli contenuti nel titolo II del contratto, integrato dalle norme contenute nella III parte del Nuovo ordinamento professionale

In particolare le Parti concordano che la procedura di concertazione, nelle materie elencate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 8 del CCNL 1998/2001, deve essere attivata mediante comunicazione scritta, contenente il materiale informativo ed indicazione della data di avvio della concertazione.

Al fine di favorire le modalità procedurali del sistema delle relazioni sindacali, l'Amministrazione comunale si impegna a costituire un punto unico di riferimento presso il Servizio Personale in cui reperire la documentazione interna all'Ente, ricezione delle richieste, tenuta dell'agenda degli incontri e del repertorio degli accordi sindacali, dei verbali e dello scadenziario delle attività.

Art. 7

Formazione

Lo sviluppo di politiche per l'innovazione organizzativa degli Enti, coniugato a quelle di valorizzazione delle risorse umane disponibili, presuppone un costante sviluppo dei momenti formativi e di aggiornamento del personale al fine di garantire una maggiore capacità di adattamento alle esigenze di flessibilità che caratterizzano oggi l'Ente in relazione ai nuovi fabbisogni; le Parti riconoscono pertanto la leva formativa come strumento di supporto al cambiamento organizzativo e di arricchimento professionale dei dipendenti.

Nel contesto di cui sopra si stabilisce di destinare alla formazione del personale per gli anni 1999 -

2000 - 2001 uno stanziamento di lire 50.000.000, pari al 1% della spesa complessiva del personale distribuita nel triennio.

Nel concreto la formazione dovrà essere effettuata sulla base di una programmazione pluriennale da concordare con atti successivi, nel presupposto comunque che venga assicurata una equa distribuzione del sistema formativo tra le diverse categorie e i diversi profili professionali in relazione agli obiettivi specifici dell'Ente e ai programmi da realizzare.

In ogni caso la formazione dovrà essere finalizzata a :

- diffondere e consolidare una cultura che privilegi l'orientamento all'utenza e le logiche del risultato, anziché il riferimento esclusivo alla legittimità formale degli atti;
- fornire contenuti specialistici circa gli strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della attività lavorativa del profilo professionale posseduto ai fini, anche, del miglioramento della professionalità;
- favorire lo sviluppo e il rinnovamento dei processi di lavoro, delle relazioni interfunzionali, delle tecniche di comunicazione interne ed esterne all'Ente.

Art. 8

Lavoro straordinario

L'Amministrazione comunale si impegna ad assicurare che le prestazioni straordinarie richieste al personale dipendente nelle diverse strutture operative dell'Ente rispondano alle effettive esigenze funzionali, (picchi di attività, eventi eccezionali diversi, adempimenti normativi elezioni, ecc.) ancorché non superabili attraverso il ricorso a nuova occupazione.

In caso contrario, a fronte di esigenze continuative nel tempo, l'Amministrazione si impegna a ricercare soluzioni occupazionali anche attraverso l'utilizzo di forme flessibili consentite dalla legislazione vigente.

Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra l'Amministrazione si impegna a ridurre del 3%, a far tempo dal 01.01.2000, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al lavoro straordinario, che ammonterà pertanto a lire 61.844.290. *

Le Parti concordano di stabilire confronti annuali in conformità al disposto dell'art. 14 del CCNL per una verifica congiunta delle problematiche connesse allo straordinario.

Art. 9

Linee generali di politica retributiva in ordine alla applicazione del CCN di Lavoro

In coerenza con le linee guida in premessa indicate e le esperienze in parte acquisite all'interno dell'Ente, le Parti convengono sulla necessità di sviluppare politiche retributive capaci di temperare esigenze di equità, ma anche di valorizzazione meritocratica del livello professionale esistente strettamente coniugata all'impegno del singolo lavoratore o del gruppo di lavoro per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Un riconoscimento, quindi, delle abilità e delle esperienze acquisite ma anche attivazione di nuove leve retributive, finalizzate a ricompensare "situazioni organizzative diverse", che si articolano nella prestazione individuale del lavoratore, nella posizione lavorativa e nello sviluppo professionale acquisito.

Una prima leva retributiva, riconoscibile nel breve periodo, finalizzata a stimolare l'impegno

dei lavoratori verso i risultati attesi:

- *"incentivo per il riconoscimento individuale e/o collettivo dell'impegno del grado di partecipazione e del contributo assicurato nella realizzazione degli obiettivi di razionalizzazione ed innovazione desunti dai programmi del PEG ed ai risultati effettivamente conseguiti – (art.17, comma 2 punto a) del CCNL)" che si articoleranno in progetti finalizzati al miglioramento di tutti i servizi e progetti specifici, annualmente predeterminati.*

Una seconda leva retributiva di medio periodo, finalizzata a valorizzare determinate posizioni lavorative che presentano livelli di maggior complessità e responsabilità:

- *"incentivo per il riconoscimento di specifiche responsabilità derivanti dalla posizione lavorativa ricoperta nella struttura organizzativa dell'Ente, che tiene conto dell'autonomia funzionale, della gamma dei rapporti interni o esterni dell'Ente, delle risorse economiche gestite, ecc. – (art.17, comma 2 punto f) del CCNL);*
- *riconoscimento di specifici disagi nell'esercizio della propria mansione, da riconoscere a determinate figure professionali – (art.17 comma 2 punto e) del CCNL).*

Una terza leva retributiva di medio/lungo periodo, finalizzata a stimolare il lavoratore verso percorsi di sviluppo economico:

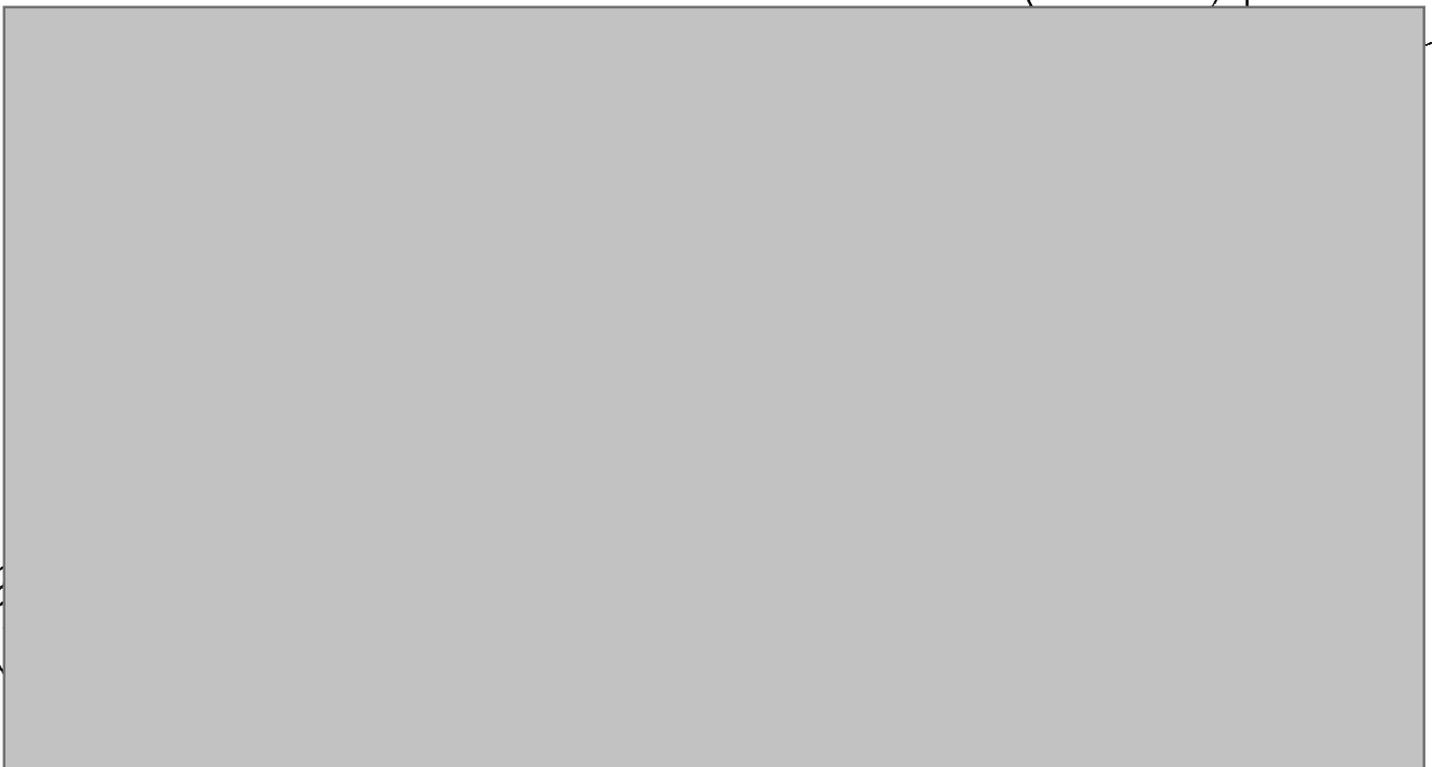
- *attivazione dell'istituto dello sviluppo orizzontale – (art.17, comma 2 punto b) del CCNL).*

Art. 10

Costituzione del fondo per l'anno 1999

In armonia con il disposto dell'art. 15 del NCC di Lavoro le Parti danno atto della costituzione di un FONDO unico destinato alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Si dà atto che il lavoro straordinario conserva un suo autonomo finanziamento esterno al Fondo, giusto il disposto dell'art. 14 del NOP, salvo le eventuali eccedenze. Si dà atto altresì che per il Comune di Pavullo le risorse per il finanziamento delle posizioni organizzative non sono ricomprese nel Fondo di cui sopra in conformità al disposto dell'art. 11 del Nuovo Ordinamento Professionale.

Per l'esercizio finanziario 1999 il Fondo è costituito secondo la Tabella di cui all'allegato n° 1, che forma parte integrante del presente contratto.



Art. 11

Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 1999

Le Parti stabiliscono che le risorse del Fondo per l'anno 1999, decurtate degli importi a destinazione vincolata, vengono così distribuiti:

DESTINAZIONE RISORSE anno 1999	IMPORTI lire	PERCENTUALE
Lettera e), art. 17 (indennità di disagio del personale delle Cat. A), B) e C)	30.000.000	
Lettera b), art. 17 Progressione economica nella categoria	50.000.000***	
Lettera f), art 17 responsabilità categorie B, C, D .	10.000.000	
Lettera a) art 17 produttività e miglioramento dei servizi	259.229.217	
Totale	299.229.217	

*** La progressione economica all'interno della categoria è finanziata a parte con l'importo di L.50.000.000 fino al suo esaurimento.

Art. 12

Criteri per l'erogazione dell'indennità di disagio al personale delle categorie A), B), C) per l'anno 1999

Art. 17, lettera e):

Il fondo è destinato a riconoscere posizioni di disagio lavorativo per l'anno 1999 facendo riferimento soprattutto ai disagi derivanti da attività straordinarie, quali:

- i servizi di viabilità della polizia municipale con particolare riferimento al controllo notturno del territorio finalizzato al mantenimento della sicurezza nella città;
- la manutenzione stradale in particolari condizioni meteorologiche ed altri interventi urgenti e indifferibili di tutela del patrimonio comunale;
- le attività di cura alla persona svolta dal personale della casa di riposo a favore di anziani ospiti.

Con tabella allegata sono definiti gli importi per ciascuna categoria combinata alla tipologia di disagio.

Art. 13

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria per l'anno 1999

Art.17, lettera b):

In fase di prima applicazione del contratto, l'istituto della progressione orizzontale è utilizzato

come strumento di riequilibrio salariale al fine di riconoscere una eguale retribuzione di base a parità di professione, a tutti coloro che non avevano acquisito il LED con la precedente vigenza contrattuale.

Resta inteso che tale impostazione è propedeutica allo sviluppo di politiche retributive che faranno perno su una valutazione meritocratica del dipendente.

Per tutti coloro che all'interno dell'ente non hanno il LED la progressione economica viene effettuata valutando una anzianità di servizio nella posizione ricoperta pari a 3 anni, esclusi i periodi di aspettativa non retribuita.

In tale ambito i tre anni di anzianità sono considerati come limite temporale necessario e sufficiente al conseguimento delle condizioni di professionalità per lo svolgimento delle proprie mansioni.

L'attribuzione di questo primo incremento economico è automatica per le considerazioni espresse precedentemente.

Il titolare di posizione organizzativa di riferimento può escludere il dipendente dal beneficio mediante valutazione negativa sulla qualità delle prestazioni rese in relazione ai compiti assegnati.

La valutazione è motivata ed è verificata nella sua congruità aziendale dal Nucleo di Valutazione, il dipendente potrà controdedurre facendosi assistere da un Legale Rappresentante.

Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti concordano i seguenti criteri per la prima progressione, salvo le eccezioni prima esplicitate:

- possesso di anni 3 di anzianità nel profilo professionale maturata all'interno dell'Ente, salve le precisazioni sopra riportate in ordine alla presenza;
- giudizio positivo del responsabile;
- decorrenza del riconoscimento economico dal 01.07.1999.

Le parti concordano, pertanto, che in sede di prima progressione economica non venga pattuita una ripartizione del fondo per le progressioni orizzontali, derivando la stessa dalla attribuzione automatica.

Il finanziamento della progressione è assicurato attraverso la somma di L. 50.000.000, già accantonata nei contratti decentrati precedenti. L'eventuale risparmio è riportato sul Fondo 2000 per finanziare il medesimo istituto contrattuale.

Art. 14

Criteri per compensare esercizio di responsabilità categorie B, C e D per l'anno 1999

Art. 17, lettera D):

Per l'individuazione delle posizioni di lavoro con responsabilità di procedimento e di coordinamento di gruppi di lavoro, a cui attribuire l'incentivo in esame l'Amministrazione comunale farà riferimento alle responsabilità di coordinamento e di procedure complesse.

Le quote erogabili alle posizioni delle singole categorie sono così definite:

Categoria B) da lire 300.000 a lire 1.000.000;

Categoria C) da lire 1.000.000 a lire 2.000.000;

Categoria D) da lire 1.000.000 a lire 2.000.000.

Art. 15

*Criteria per la distribuzione delle risorse per la produttività
e miglioramento dei servizi per l'anno 1999*

Art. 17, lettera a):

L'incentivo in esame è diretto a realizzare il miglioramento organizzativo dei servizi dell'Ente con particolare riferimento ai progetti previsti nel PEG e relativo piano degli obiettivi (di cui agli artt. 40 e 41 del D.lgs. 25.02.1995 n. 77), ai risultati attesi, alla capacità di migliorare il prodotto finale interno all'Ente e rivolto all'utenza, all'impegno individuale o di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi.

Nella consapevolezza che l'anno 1999 rappresenta un anno di passaggio, anche in ragione del forte ritardo accumulato nelle fasi di istruttoria del NCC di Lavoro, le Parti concordano una soluzione che faccia esplicito riferimento agli elementi di principio già sanciti nel precedente accordo che possono essere considerati coerenti ed utili per l'applicazione della nuova normativa contrattuale. Nella fattispecie dell'incentivo in esame le Parti concordano di erogare il fondo disponibile sulla base dei progetti e obiettivi contenuti nel PEG, utilizzando i fattori di distribuzione già concordati per gli anni precedenti.

Art. 16

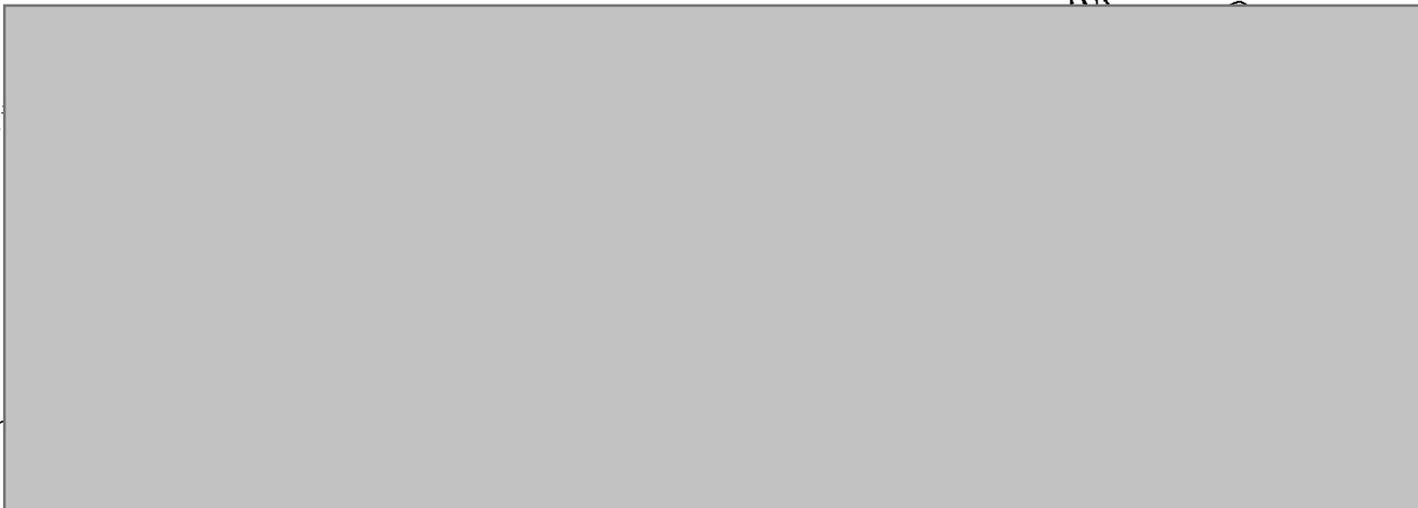
Costituzione del fondo anno 2000

Per l'esercizio finanziario 2000 il Fondo è costituito secondo la Tabella di cui all'allegato n° 2 che forma parte integrante del presente contratto.

Art. 17

Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2000

In armonia con le indicazioni e i principi espressi per l'esercizio 1999 e in ragione del fatto che l'applicazione degli istituti contrattuali, così come precedentemente modulati, assume una coerenza sostanziale se validata nel quadro di una temporalità biennale; conseguentemente le Parti stabiliscono che le risorse del Fondo per l'anno 2000, decurtate degli importi a destinazione vincolata, vengono distribuiti:



DESTINAZIONE RISORSE anno 2000	IMPORTI lire	PERCENTUALE
Lettera e), art. 17 (indennità di disagio del personale delle Cat. A), B) e C)	30.000.000	8,81%
Lettera b), art. 17 Progressione economica nella categoria	***** **	
Lettera f), art 17 responsabilità categorie B, C, D .	10.000.000	2,94%
Lettera a) art 17 produttività e miglioramento dei servizi	300.451.458***	88,25%
Totale	340.451.458	100%

Gli importi a destinazione vincolata, come indicati in tab.2) allegata, di seguito si riportano:

- Fondo art.31, 2° c. lett.b) CCNL 6.7.95	80.899.000
- Costo L.E.D. effettivamente sostenuto a tutto il 1999	73.432.000
- Costo 1% progettazione interna sostenuto nel 1998	58.634.776
- Indennità di direzione ex VIII q.f.	1.500.000
- Inquadramento Agenti P.M. ed ex II q.f.	<u>2.087.583</u>
Per un totale di	216.553.359

** La progressione economica all'interno della categoria è finanziata a parte con l'importo di L.50.000.000 fino al suo esaurimento.

*** Eventuali economie saranno destinate alla progressione di cui all'art.17, lett. b).

Art. 18

Criteria per l'erogazione dell'indennità di disagio al personale delle categorie A), B), C) per l'anno 2000

Art. 17, lettera e):

Il fondo è destinato a riconoscere posizioni di disagio lavorativo per l'anno 2000 facendo riferimento soprattutto ai disagi derivanti da attività straordinarie, quali:

- i servizi di viabilità della polizia municipale con particolare riferimento al controllo notturno del territorio finalizzato al mantenimento della sicurezza nella città;
- la manutenzione stradale in particolari condizioni meteorologiche ed altri interventi urgenti e indifferibili di tutela del patrimonio comunale;
- le attività di cura alla persona svolta dal personale della casa di riposo a favore di anziani ospiti.

Con tabella allegata sono definiti gli importi per ciascuna categoria combinata alla tipologia di disagio.

Art. 19
Progressione economica nella categoria per l'anno 2000

Art. 17, lett. b):

Nell'ambito delle linee generali delle politiche retributive di cui all'art.9, le parti concordano che i criteri per la progressione sono dati dalla coniugazione di requisiti di base , cioè requisiti necessari per accedere alla selezione e da un giudizio positivo della prestazione espresso dal titolare della posizione organizzativa, o dal Direttore Generale limitatamente ai funzionari titolari di posizione organizzativa, attraverso l'utilizzo della metodologia di valutazione, oggetto di preventiva/specifica informazione al personale.

Il giudizio dovrà riguardare l'ultimo semestre dell'esercizio 2000 e ne caso in cui siano soddisfatte tutte le condizioni successivamente indicate e nell'ambito del budget (fondo) di riferimento, il dipendente avrà diritto al riconoscimento della progressione economica con decorrenza 01.01.2000.

I requisiti di base e di selezione per partecipare alla graduatoria ai fini dell'erogazione della progressione economica nella categoria, in rapporto ai budget disponibili, sono descritti nella tabella che segue:



<i>Scatto</i>	<i>Requisito di base</i>	<i>Requisito di accesso alla graduatoria</i>
A1 - A2 A2 - A3 A3. -A4	Un anno nella posizione economica inferiore	Punteggio superiore a 65
B2 - B3	Due anni nella posizione economica inferiore	Punteggio totale superiore a 70 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire
B1 - B2 B3.- B4 B4 - B5 B5 - B6	Un anno nella posizione economica inferiore	Punteggio superiore a 75
C1 - C2 C2 - C3 C3 - C4	Un anno nella posizione economica inferiore	Punteggio superiore a 75
D2 - D3	Due anni nella posizione economica inferiore	Punteggio totale superiore a 80 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire
D1 - D2 D3 - D4 D4 - D5	Un anno nella posizione economica inferiore	Punteggio superiore a 85 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata per categoria a tale istituto, secondo i criteri successivamente indicati;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 NOP e dal comma 2 dell'art. 16 CCNL;
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per categoria; in caso di parità di punteggio correlata all'impossibilità di far progredire i dipendenti collocati pari merito per esaurimento del finanziamento, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.

Il budget destinato a finanziare la progressione orizzontale viene suddiviso per categoria attraverso l'applicazione di una specifica formula che rapporti in modo proporzionale i seguenti parametri di riferimento: numero dei dipendenti inquadrati in ogni posizione economica della categoria e l'ammontare di spesa necessaria al finanziamento del relativo passaggio.

L'Amministrazione comunale si impegna ad attivare un percorso di formazione per i valutatori; pur

tuttavia considerata la delicatezza del tema e le possibili difformità applicative, l'azione dei valutatori verrà verificata in termini di congruità aziendale dal nucleo di valutazione che, nel caso, potrà effettuare colloqui di approfondimento con il dipendente valutato.

La somma non attribuita per l'anno 2000 e le risorse che si renderanno disponibili a seguito di dimissioni o progressioni verticali, sono destinate al finanziamento dell'istituto in esame per l'anno 2001.

Art. 20

Criteria per compensare esercizio di responsabilità categorie B, C, D per l'anno 2000

Art. 17, lettera f):

Per l'individuazione delle posizioni di lavoro a cui attribuire l'incentivo in esame e i relativi compensi si rinvia a quanto stabilito per l'esercizio 1999, all'art.14 del presente accordo.

Art 21

Produttività e miglioramento dei servizi anni 2000/2001



Art 17, lettera a) :

Il meccanismo di incentivazione per la produttività ed il miglioramento dei servizi si realizza mediante l'attivazione di un sistema di valutazione in grado di sostanziare nel suo complesso il disposto dell'art 17 lettera a) e, quindi, necessariamente, in grado di prendere in considerazione congiuntamente i seguenti elementi, o aree di riferimento:

- gli obiettivi\progetti desunti dal PEG di cui all'art. 11 del D.Lgs del 25.02.1995 n. 77;
- l'attività istituzionale di erogazione dei servizi e di ordinario mantenimento delle strutture;
- il lavoro del personale dipendente.

Per dare corpo al sistema di valutazione è quindi necessario elaborare due sottosistemi in grado di pesare, da un lato, l'importanza degli obiettivi desunti dal PEG e l'attività istituzionale di erogazione dei servizi e di mantenimento delle strutture, e, dall'altro, di verificare l'apporto individuale o di gruppo fornito da ciascun dipendente alla realizzazione dei programmi dell'Ente.

Quest'ultimo completa il sistema di valutazione di cui al disposto dell'art. 6 del NOP .

Il perseguimento degli obiettivi e l'attività di mantenimento per l'erogazione dei servizi devono essere tra di loro coniugati per evitare, da un lato, una eccessiva enfattizzazione dei progetti e dall'altro, uno svilimento delle attività ordinarie che sostanziano la ragione di essere dei servizi stessi.

Per gli anni 2000/2001 vengono determinati due budgets con relative tipologie di premio come di seguito indicato:

- 1- budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale, corrispondente al 45% delle risorse del Fondo;
- 2- budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione ai progetti, corrispondente al 55% delle risorse del Fondo.

Budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale

Il budget, a sua volta, viene ulteriormente suddiviso in:

A D



- budget, corrispondente al 34% delle risorse del Fondo da distribuire in relazione alla categoria di appartenenza con i seguenti parametri:

Cat. A, 100 - Cat. B1, 130 - Cat. B3, 160 - Cat. C, 180 - Cat. D, 200

da collegare alla presenza in servizio e da corrisondersi mensilmente, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo, fatta salva una eventuale valutazione negativa del Responsabile del Servizio.

- budget corrispondente al 11% delle risorse del Fondo da distribuire con un meccanismo di valutazione della produttività individuale, analogo a quello per l'attribuzione della retribuzione di risultato riconosciuta ai titolari di posizioni organizzative, fatti salvi gli opportuni adattamenti.

Budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione ai progetti

Criteri per la valutazione e la ponderazione della partecipazione ai progetti.

Il budget corrispondente al 55% delle risorse del Fondo è destinato a compensare la partecipazione a progetti/obiettivo di PEG, (fino ad un massimo di tre per ogni Centro di Responsabilità).

Sono messi a punto dai Responsabili dei singoli servizi sulla base dei seguenti elementi che costituiscono la scheda di progetto (in corso di perfezionamento):

- motivazione;
- scopo e finalità;
- logiche economiche
- grado di strategicità aziendale; (fattore di ponderazione)
- grado di innovazione organizzativa e di razionalizzazione delle risorse (idem)
- grado di rilevanza per gli utenti interni e/o esterni all'Ente; (idem)
- grado di funzionalità interna del servizio (idem)
- grado di efficacia esterna del servizio (idem)
- risorse impegnate; (idem)
- tempi di realizzazione (da valutare quale elemento correttivo al termine del progetto (idem)

E' in facoltà dell'Amministrazione mettere a punto progetti di tipo trasversale finanziati con le stesse modalità dei progetti di servizio. In ogni caso soltanto il 15 % del fondo complessivo potrà essere destinato al finanziamento di questi progetti.

Nella tabella allegata è esplicitato il sottosistema attraverso l'individuazione dei descrittori a cui corrispondono i relativi punteggi.

Le singole schede di progetto sono inoltrate al Nucleo di Valutazione a cui fa capo il presidio del sistema di valutazione in esame e in particolare l'attribuzione del peso economico di ogni singolo progetto.

Il Nucleo sulla base della disponibilità di budget del fondo in esame verifica di anno in anno la soglia minima di punteggio necessaria affinché un singolo progetto sia ammesso al finanziamento.

Il metodo di distribuzione del fondo nei diversi servizi utilizza la seguente formula:

$$(P/S) * Ps = \text{importo progetto,}$$

ove P, è uguale alla somma dei punteggi complessivi attribuiti ai singoli progetti;
ove S, è uguale a somma stanziata per il fondo in esame;
ove Ps, è uguale al punteggio attribuito al singolo progetto;

Durante lo svolgimento del progetto il Responsabile dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi.

Il valore del progetto/i verrà preventivamente comunicato ai partecipanti dei progetti medesimi; come del resto verranno comunicati i progetti esclusi dal Nucleo di Valutazione a seguito della ponderazione più sopra indicata.

Il Nucleo di Valutazione provvederà a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

Sistema di valutazione dell'apporto individuale

Il sistema di valutazione definisce la metodologia per l'apporto individuale e di gruppo alla realizzazione dei progetti a cui partecipano tutti i dipendenti dell'Ente.

I parametri valutativi sono preventivamente comunicati al personale così da rendere esplicito "cosa ci si attende e come", quindi non solo come risultato, ma anche come prestazione, in modo da facilitare, in un contesto dialettico, le probabilità di successo in termini di realizzazione degli obiettivi di miglioramento, così come degli apporti individuali.

Considerato che questa prima fase di attivazione del sistema di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione dei progetti e alle attività dell'Ente, così come quella delle prestazioni, ha carattere sperimentale stante l'innovazione normativa, non si ritiene opportuno differenziare i criteri di valutazione in relazione agli obiettivi dei singoli servizi.

Le parti danno atto che l'introduzione delle discriminanti di cui sopra renderebbe il sistema più compiuto; pertanto rinviando a successive elaborazioni, da predisporre anche sulla base delle esperienze acquisibili con il presente accordo, l'introduzione di ulteriori criteri finalizzati al completamento del sistema.

I fattori del sottosistema di valutazione dell'apporto individuale sono :

- o Precisione e qualità delle prestazioni svolte
- o Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi
- o Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici
- o Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali

Nella tabella allegata "*Scheda valutazione apporto individuale*" sono esplicitati i descrittori dei singoli fattori a cui corrispondono i relativi punteggi.

Questa esigenza nasce dalla necessità di evitare di dare una eccessiva enfasi alla valutazione riuscendo nel contempo a cogliere gli apporti differenziati di ciascuna categoria professionale.

Entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, verrà fornita alle OO.SS. ed alle R.S.U. una nota informativa sugli esiti dell'applicazione dei suddetti criteri.

Art 22

Altre materie contrattuali : rinvio ad accordi successivi

Le parti concordano che le linee di indirizzo, i criteri e modalità applicative, le implicazioni organizzative e lo sviluppo di politiche sulle materie di cui all'art. 4, comma 2°, lettere e), f), g), h), i), l) e m) del CCN di Lavoro verranno definite con accordi successivi ad integrazione e completamento del presente contratto collettivo integrativo.

Contestualmente alla discussione sul piano occupazionale e all'aggiornamento della dotazione organica si affronterà la discussione sui criteri e le relative proposte per la progressione verticale.

Le parti concordano di verificare l'applicazione del presente accordo entro il 31 Gennaio 2001 ed attivare eventuali integrazioni o correttivi qualora se ne riscontrasse la necessità.

Pavullo n.F., li 12 Luglio 2000

Per l'Amministrazione Comunale:

Per le Organizzazioni Sindacali:

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO (MO)
COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART.15 DEL C.C.N.L. DEL 1.4.1999
RELATIVO ALL'ANNO 1999

Allegato 1 all'Accordo decentrato

COMPOSIZIONE RISORSE OBBLIGATORIE:

1) Fondo art.31, 2° c. lett. b) del C.C.N.L. 6.7.95 (condizioni di disagio, pericolo e danno)	80.899.000
2) Fondo art.31, 2° c. lett. c) (particolari posizioni di lavoro) Il fondo è ridotto per la parte attribuita ai Responsabili con indennità Bassanini nel 1999	5.000.000
3) Fondo art. 31, 2° c. lett. e) (produttività collettiva: piani di lavoro e progetti obiettivo) dall'importo di L. 251.600.000 sono stati decurtati i compensi corrisposti al personale trasferito a M.E.T.A. S.p.A. per complessive L. 25.250.000	226.350.000
4) Risorse destinate nel '98 al pagamento del L.E.D.	63.002.000
Risorse applicazione L.E.D. 1998 (teoriche)	10.616.000
Risorse applicazione L.E.D anno 1999 (teoriche)	16.352.000
5) Risorse destinate alla corresponsione indennità ex VIII q.f.	4.975.962
6) Risorse derivanti da specifiche disposizioni finalizzate alla incentivazione del personale (1% Progettazione)	58.634.776
7) Passaggio Agenti P.M. in cat. C1 e II q.f. in A1	2.087.583
8) Mancato utilizzo del fondo di cui all'art.31, 2° c. lett. d) (compenso al 15% del personale sulla qualità)	24.438.000
Totale delle risorse	492.355.321

**Dal totale delle risorse vanno sottratte
quote a destinazione vincolata:**

1) Fondo art. 31, 2° c. lett. b) - turno, rischio, reperibilità	80.899.000
2) Pagamento L.E.D. effettivo a tutto il 1999	73.432.000
3) Importo relativo all'1% della progettazione	58.634.776
4) Indennità di direzione ex VIII q.f.	1.500.000
5) Passaggio Agenti P.M. ed ex II q.f.	2.087.583

216.553.359

FONDO A DISPOSIZIONE

275.801.962

Con l'accordo decentrato sottoscritto in data 22.5.1998 sono state
accantonate risorse per la Revisione dell'Ordinamento Giuridico
assegnate all'anno 1999 per un totale di

50.000.000

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO (MO)
COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART.15 DEL C.C.N.L. DEL 1.4.1999
RELATIVO ALL'ANNO 1999

Queste risorse verranno utilizzate fino al loro esaurimento (eventuale anno successivo)
per l'applicazione della progressione economica orizzontale
che avranno decorrenza dal 1.7.2000

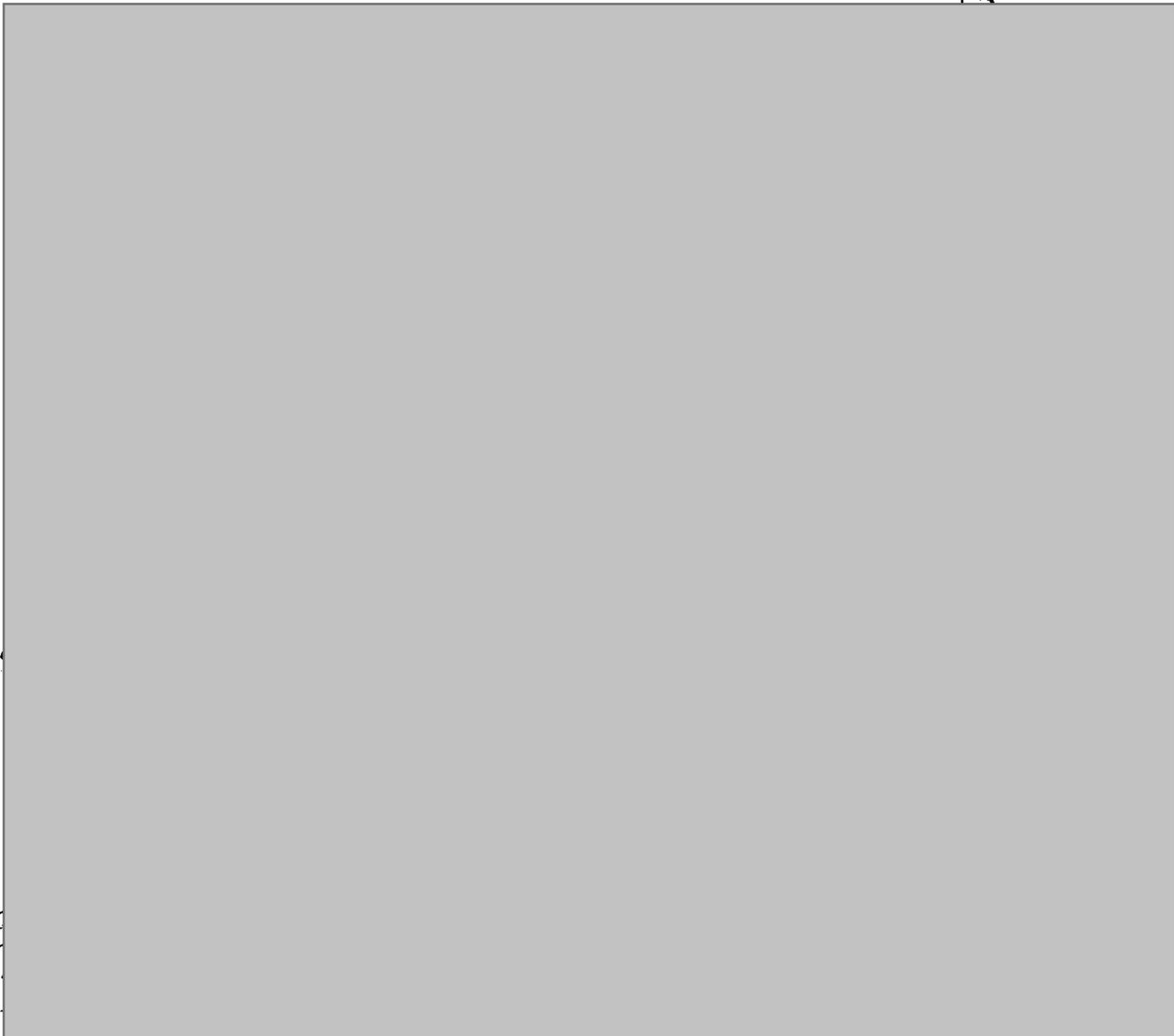
Dati di riferimento per il calcolo di eventuali risorse aggiuntive:
Il monte salari relativo all'anno 1997, decurtato della retribuzione del Segretario
ammonta a L. 4.685.451.000
Il Fondo può essere incrementato di eventuali risorse aggiuntive
nella percentuale dello 0,50%, corrispondenti a L. 23.427.255

LE RISORSE RISULTANO PERTANTO DI

299.229.217

Il fondo 1999 così costituito finanzia la produttività collettiva riferita
a 130 dipendenti.

Pavullo n.F., li 12 Luglio 2000



COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO (MO)
COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART.15 DEL C.C.N.L. DEL 1.4.1999
RELATIVO ALL'ANNO 2000

Allegato 2 all'Accordo decentrato

COMPOSIZIONE RISORSE PROVENIENTI DAL FONDO 1999:

RISORSE INIZIALI

299.229.217

Variazioni intervenute nel corso del 1999 e dal 1.1.2000

1) Il fondo di cui all'art.31, 2° comma, lett. e) quantificato nel 1998 in L. 251.600.000 deve essere rideterminato per effetto delle seguenti variazioni:

a) Per effetto del trasferimento a M.E.T.A. S.p.A. la quota riferita a piani di lavoro e progetti obiettivo calcolata con riferimento all'anno 1998 ammonta a

25.250.000

b) Il compenso riferito ai Responsabili divenuti titolari di posizioni organizzative relativo a piani di lavoro e progetti obiettivo ammonta a

24.043.516

c) Per effetto del trasferimento del personale A.T.A. allo Stato, il compenso riferito a piani di lavoro ammonta a

8.074.000

Risorse da ridurre

57.367.516

Incremento obbligatorio:

Aumento previsto dall'art.15, 1° c. lett. j del CCNL del 1.4.99
0,52% del monte salari anno 1997

24.364.345

Incremento facoltativo:

Aumento nella percentuale dello 1,20% sul monte salari anno 1997
Aumento facoltativo previsto dall'art.15, 5° comma

56.225.412

18.000.000

RISORSE ART.17

340.451.458

Il fondo 2000 così costituito finanzia la produttività collettiva riferita a 80 unità medie di personale a tempo indeterminato

Il fondo relativo al compenso per lavoro straordinario viene ridotto nella percentuale del 3% corrispondente a L. 1.912.710 rideterminato nell'importo di L.61.844.290

Il risparmio verrà utilizzato per le progressioni orizzontali

Le risorse finanziarie per l'applicazione del Contratto 1998/2001 comprendono anche le seguenti voci a destinazione vincolata già considerate nel 1999:

1) Fondo art. 31, 2° c. lett. b) - ind.turno, rischio, reperibilità

80.899.000

2) Pagamento L.E.D. effettivo a tutto il 1999

73.432.000

3) Importo relativo all'1% della progettazione

58.634.776

4) Indennità di direzione ex VIII q.f.

1.500.000

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO (MO)
COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART.15 DEL C.C.N.L. DEL 1.4.1999
RELATIVO ALL'ANNO 2000

5) Passaggio Agenti P.M. ed ex II q.f.

2.087.583

TOTALE

216.553.359

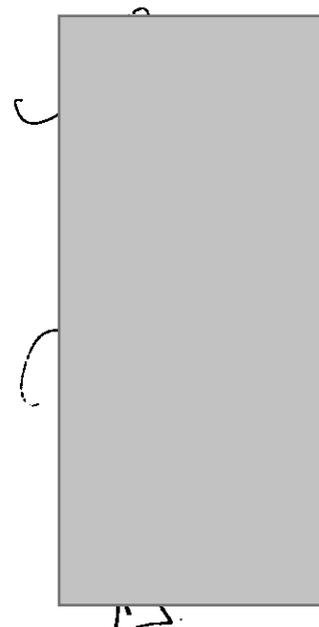
COSTO COMPLESSIVO L. 618.849.107



COMUNE DI PAVULLO

Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni.
 Tabella di riferimento per la valutazione nella progressione orizzontale

Grado di possesso nella categoria	conoscenze professionali	Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione
A3 - A4	1) Qualità della prestazione resa	1) Qualità della prestazione resa	40 punti	1.1) Grado della prestazione resa nell'ambito di istruzioni dettagliate	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante
				1.2) Grado di capacità di adattamento al contesto organizzativo	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante
	2) Risultati ottenuti	2) Risultati ottenuti	40 punti	2.1) Capacità di realizzazione dei compiti affidati	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante
				2.2) Capacità di gestire il proprio tempo nell'ambito delle istruzioni impartite	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante
A2 - A3	general/operative acquisibili anche con la scuola dell'obbligo e la pratica di lavoro	3) Capacità di collaborazione con i colleghi	20 punti	3.1) Capacità di collaborazione con i colleghi	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante
				3.2) Capacità di rapporto con il pubblico e gli utenti	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante



Progressione nella categoria	conoscenze professionali	Fattori di valutazione	punteggio massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso valutazione	Peso della
B1 - B2 dopo la sanatoria	specialistiche	1) Qualità della prestazione resa	40 punti	1.1) Grado della prestazione resa nell'ambito di istruzioni <u>non</u> dettate	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante	6 12 20
B3 - B4 dopo la sanatoria	scuola dell'obbligo	2) Risultati ottenuti	20 punti	1.2) Grado di capacità decisionale per la risoluzione o anticipazione di problemi prevedibile	20 punti	Sufficiente Buono Rilevante	6 12 20
B4. - B5	specializzazioni professionali	3) Impegno profuso	10 punti	2.1) Capacità di realizzazione delle attività in relazione ai programmi di lavoro assegnati.	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10
				2.2) Capacità di gestire il proprio tempo in relazione ai programmi operativi	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10
				3.1) Impegno espresso nell'assolvimento delle attività assegnate	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10
				3.2) Capacità di lavorare in gruppo	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10
				3.3) Capacità di comunicare pubblicamente	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10
				3.4) Capacità di semplificare le procedure operative	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante	3 6 10

	1) Qualità della prestazione resa	30 punti	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante
<p>clevata specializzazione diploma di scuola superiore esperienza pluriennale in campo specifico</p>	<p>1.1) Grado della prestazione resa in contesto organizzativo caratterizzato da prescrizioni, vincoli e normative</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>1.2) Grado di autonomia per assicurare fasi operative dei processi produttivi</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>1.3) Capacità di coordinamento di operatori subordinati</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>2.1) Capacità di realizzazione delle attività in relazione ai programmi di lavoro</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>2.2) Capacità di gestire il proprio tempo lavoro in relazione ai programmi da realizzare.</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>2.3) Capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
<p>3) Impegno profuso</p>	<p>3.1) Impegno espresso nell'assolvimento delle attività assegnate</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.2) Capacità di gestire la propria attività</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.3) Capacità di organizzare il servizio</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.4) Capacità di assicurare la qualità del servizio</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.5) Capacità di assicurare la sicurezza del servizio</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.6) Capacità di assicurare la continuità del servizio</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.7) Capacità di assicurare la soddisfazione del cliente</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>
	<p>3.8) Capacità di assicurare la trasparenza del servizio</p>	<p>10 punti</p>	<p>Sufficiente Buono Rilevante</p>	<p>3 6 10</p>

B5 - B6
C1-C2 dopo la sanatoria
C2-C3

Espressione categoria	conoscenze professionali	Fattori di valutazione	punteggio massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione
D4 - D5 D3 - D4 D2 - D3 D1	plurispecialistiche diploma di laurea altre specializzazioni	1) Ruolo esercitato	30 punti	<p>1.1) Capacità propositiva in ordine al cambiamento organizzativo e all'innovazione.</p> <p>1.2) Capacità di gestire l'unità organizzativa assegnata, ivi compresa la funzione di coordinamento degli operatori addetti.</p> <p>1.3) Capacità di attenzione all'immagine dell'Ente e di gestire i conflitti</p> <p>2.1) Capacità di rispettare i vincoli normativi, economici e le regole organizzative; orientamento all'aggiornamento professionale</p> <p>2.2) Capacità di risolvere le criticità dei processi produttivi anche a fronte di problemi imprevisti</p>	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante
		2) Qualità della prestazione resa	20 punti	<p>3.1) Orientamento ai risultati e alle valutazioni economiche</p> <p>3.2) Realizzazione dei programmi e dei progetti assegnati; orientamento alla formazione dei collaboratori</p>	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante
		3) Risultati ottenuti	30 punti	<p>3.3) Predisposizione al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente</p> <p>4.1) Capacità di individuare e risolvere i problemi organizzativi</p> <p>4.2) Capacità di individuare e risolvere i problemi organizzativi</p>	10 punti	Sufficiente Buono Rilevante

Comune di Pavullo
Tabella di ponderazione degli obiettivi e delle attività istituzionali
Allegato n. 4

1) Grado di strategia aziendale del progetto	15 punti	1.1) Obiettivo irrilevante per le strategie dell'Ente 1.2) Obiettivo che costituisce adempimento normativo per la gestione ordinaria delle attività 1.3) Obiettivo strategico per l'Amministrazione 1.4) Obiettivo di forte rilevanza strategica	1
2) Grado di innovazione organizzativa e razionalizzazione economica	20 punti	2.1) Obiettivo con insufficiente capacità innovativa 2.2) Obiettivo che apporta parziale innovazione inferiore al 20% 2.3) Obiettivo con innovazioni rilevanti su parti del progetto; inferiori al 50 % 2.4) Obiettivo con rilevanti innovazioni sulla maggior parte del progetto oltre 80 %	6 10 15 2.5 8 15 20
4) Funzionalità interna del Servizio (efficienza dei processi lavorativi, controllo risorse, rispetto delle normative)	20 punti	3.1) Obiettivo con rilevante innovazione sulla maggior parte del progetto 3.2) Obiettivo con innovazione inferiore al 20% 3.3) Obiettivo che migliora il modo diretto di raggiungere con l'obiettivo 3.4) Obiettivo con insufficiente funzionalità interna	2.5 6 10 15

Comune di Pavullo
Tabella di ponderazione degli obiettivi e delle attività istituzionali
Allegato n. 4

Fattori di valutazione dei progetti obiettivo	punteggio massimo attribuibili	Descrittori	Punteggio attribuito
5) Efficacia esterna del servizio (miglioramento nei processi di erogazione, rapporto tra risorse e prodotto, grado di soddisfazione dell'intenzai)	15 punti	5.1) Livelli di efficacia insufficienti 5.2) Livelli di efficacia discreta 5.3) Livelli di efficacia buona 5.4) Livelli di efficacia rilevante	1 6 10 15
6) Risorse impiegate (umane e finanziarie)	15 punti	6.1) Obiettivo che si realizza con impegno occasionale (10 giornate lavorative) 6.2) Obiettivo che si realizza con impegno discreto (da 10 a 40 giornate di lavoro) 6.3) Obiettivo che si realizza con impegno significativo (da 40 a 60 giorni di lavoro) 6.4) Obiettivo che si realizza con impegno rilevante (da 60 a 80 giorni di lavoro)	1 6 10 15
7) Tempi di realizzazione delle attività istituzionali o degli obiettivi (trattasi di fattore correttivo, nel caso di progetto raggiunto ma con ritardo, oppure attività istituzionale svolta in ritardo rispetto ai tempi programmati)	15 punti in negativo	7.1) Ritardo di un 15 giorni 7.2) Ritardo di un mese 7.3) Ritardo tra 1 mese e 2 mesi 7.4) Ritardo oltre i due mesi	-1 -6 -10 -15

COMUNE PAVULLO NEL FRIGNANO
 SCHEDE VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

Allegato n.5

- Legenda:
 5 Ottimo
 4 Buono
 3 Adeguato
 2 Sufficiente
 1 Insufficiente

Categorie	VALUTAZIONE		VALUTAZIONE		VALUTAZIONE		VALUTAZIONE	
	PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE	CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI	CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI				
PESO FATTORE	Esempi comportamenti attesi		Esempi comportamenti attesi		Esempi comportamenti attesi		Esempi comportamenti attesi	
D	<ul style="list-style-type: none"> Correttezza e qualità dei documenti prodotti (libere atti) Pone una attenzione particolare nell'effettuare controlli sul lavoro dei collaboratori 	<ul style="list-style-type: none"> Cambia piani, comportamenti approcci utilizzando di più appropriati quando si accorge di poter ottenere maggiori risultati 	<ul style="list-style-type: none"> Fornisce agli altri informazioni e strumenti o altre risorse che consentano loro di svolgere il proprio lavoro e di migliorare le proprie abilità Promuove, attraverso contatti personali lo spirito di gruppo o la condivisione di compiti e obiettivi Sente come obiettivo prioritario l'orientamento all'utenza e il suo soddisfacimento 	<ul style="list-style-type: none"> Realizza innovazioni tecnologiche o di processo Organizza attività e risorse per svolgere un compito o raggiungere un obiettivo mai raggiunto prima 				
C	<ul style="list-style-type: none"> Utilizza accuratamente e appropriatamente informazioni basate su dati quantitativi Presenta gli argomenti in maniera ben dettagliata 	<ul style="list-style-type: none"> Modifica i propri piani d'azione e i suoi comportamenti per realizzarne di più appropriati ai cambiamenti delle situazioni 	<ul style="list-style-type: none"> E' in grado di vedere molteplici prospettive o diversi punti di vista per un singolo problema Si attiva per migliorare il servizio all'utenza 	<ul style="list-style-type: none"> Prende l'iniziativa di un'azione non reagendo o aspettando di essere forzato dagli eventi Collabora alla organizzazione di nuove attività 				
A/B	<ul style="list-style-type: none"> Pone una attenzione particolare ai dettagli nell'eseguire i suoi compiti, fa doppi controlli sull'accuratezza del proprio lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> E' disposto a cambiare il suo lavoro e le sue abitudini per adattarsi alle mutevoli esigenze dell'organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> E' disposto a cambiare il suo lavoro e le sue abitudini per adattarsi a mutevoli esigenze dell'utenza 	<ul style="list-style-type: none"> Collabora alla realizzazione innovazioni (anche utilizzando nuove tecnologie) 				
Valutazione	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

COMUNE DI PAVULLO NEL FRIGNANO (MO)
 Prospetto riepilogativo personale in servizio al 12.7.00

Ipotesi di ripartizione della quota complessiva del 45%

MUR *ALB*

CAT.	N. DIPENDENTI	PARAMETRO	TOTALE	34%	11%	TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
D	3	200	600	1.731.749	560.272	2.292.020	6.876.061
C	31	180	5580	1.558.574	504.244	2.062.818	63.947.368
B 3	16	160	2560	1.385.399	448.217	1.833.616	29.337.861
B 1	18	130	2340	1.125.637	364.177	1.489.813	26.816.638
A	7	100	700	865.874	280.136	1.146.010	8.022.071
	75		11780				135.000.000