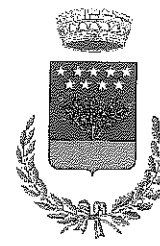


UNIONE DI COMUNI LOMBARDA
“UNIONE DEL DELMONA”
PROVINCIA DI CREMONA



Sede legale: Gadesco Pieve Delmona Via Lonati, 9

Sede decentrata: Gadesco Pieve Delmona Via Roma, 1 (Tel. n. 0372-838463/Fax n. 0372-838464)

unione.delmona@pec.regione.lombardia.it

Codice Fiscale 93058170197 - P. I.V.A. 01645080191 - Cod. IBAN IT91-U-05034-57320-000000001056

Cod. Univoco fatturazione elettronica UFB8RG

VERBALE DI SEDUTA DEL 05.12.2019

OGGETTO: Intesa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018.

L'anno duemiladiciannove, addì TREMEI del mese di **dicembre**, alle **ore 09.00**, si sono riunite le delegazioni trattanti, di parte pubblica e sindacale, per la contrattazione sulle seguenti materie:

- ✓ Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018: intesa riguardante l'utilizzo.

Sono presenti:

A. per la parte pubblica, deliberazione della Giunta dell'Unione n. 99 del 29.11.2019:

- ✓ **Gorini dott.ssa Luisa** (*Segretario Comunale*);
- ✓ **Cherubelli dott.ssa Monia** (membro esperto in materia di contabilità e risorse umane);

B. per la parte sindacale:

a) Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL:

- ✓ **Leoni Cesare** (*CGIL FP*)
- ✓ **Mazzullo Fausto** (*CISL FPS*)

b) R.S.U.:

- ✓ **Riolo Francesco**
- ✓ **Petrina Marta**

C. verbalizzante:

- ✓ **Iottini Rossana**

Le parti, dopo aver constatato la presenza di tutti i componenti, passano a trattare l'argomento posto all'ordine del giorno.

Si discute la parte normativa del contratto e si approva l'ipotesi di contratto decentrato allegato alla presente pre – intesa; successivamente si approva la parte economica sotto descritta:

RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI

Le parti prendono atto della costituzione del **fondo produttività anno 2018**, determinato con atto del Responsabile Finanziario n. 480 - 45 del 03/12/2019, nell'importo complessivo di € **73.382,23**, e delle linee di indirizzo definite dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 151 del 21/12/2018 per l'utilizzo e la destinazione del fondo risorse decentrate, costituite come segue:

- ✓ Parte stabile: € 73.382,23;
- ✓ Parte variabile: € 0,00.

Le spese sostenute per progressioni ed indennità di comparto ammontano a complessivi € 38.696,16, come di seguito specificate:

Progressioni economiche orizzontali pregresse

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	2	1.123,61 €
Istruttore Amministrativo – Tecnico – di Vigilanza	C3 – C5	10	17.968,42 €
Collaboratore Professionale	B3 - B7	4	1.785,31 €
Esecutore *	B1 - B6	8	8.000,85 €
TOTALE			28.878,19 €

L'indennità è stata liquidata mensilmente per tredici mensilità.

INDENNITA' DI COMPARTO

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	2	1.110,55 €
Istruttore Amministrativo – Tecnico – di Vigilanza	C3 – C5	10	4.428,24 €
Collaboratore Professionale	B3 - B7	4	1.503,93 €
Esecutore *	B1 - B6	8	2.775,25 €
TOTALE			9.817,97 €

L'indennità è stata liquidata mensilmente per dodici mensilità.

Si concordano le seguenti indennità:

1. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

Personale esposto a rischio e a basso disagio

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Esecutore	B1	1	313,85 €
Collaboratore professionale	B3	3	766,17 €
Esecutore *	B4	3	641,56 €
Esecutore *	B5	2	626,53 €
Esecutore *	B6	1	214,61 €
Collaboratore professionale	B7	1	312,70 €
TOTALE			2.875,42 €

Personale esposto a basso disagio

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Esecutore	B1	1	539,76 €
Collaboratore professionale	B3	3	1.619,28 €
Esecutore *	B4	3	1.079,52 €
Esecutore *	B5	2	1.079,52 €
Esecutore *	B6	0	- €
Collaboratore professionale	B7	1	539,76 €
TOTALE			4.857,84 €

* PER IL PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI MANUTENTIVI E FERMI E ALLA GUIDA DI SCUOLABUS IL CONTRATTO INDIVIDUALE FIRMATO CON IL COMUNE DI PERUGIA DOV'È PREVISTA LA CATEGORIA "COLLABORATORE PROFESSIONALE".

2. COMPENSO PER PARTICOLARI SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Profilo Professionale	Categoria Posizione Economica	N. Addetti	Importo
Istruttore Direttivo	D2	1	2.500,00 €
Istruttore Tecnico	C5	1	2.500,00 €
Istruttore Amministrativo	C5	4	5.864,00 €
Istruttore Tecnico e Tributi	C4	2	2.744,00 €
Istruttore di Vigilanza	C3	1	1.560,00 €
TOTALE			15.168,00 €



Pertanto la parte destinata ai premi correlati alla performance ammonta a complessivi € 11.784,81.

Per

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Normativo ed economico 2018

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione del Delmona e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato purché con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, nonché al personale comandato da altre amministrazioni presso questo ente. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia con decorrenza dal 01.01.2018.
3. La sua durata è annuale anche per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo.
4. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.

Art. 3 Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. La Giunta dell'Ente, annualmente destina ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente; qualora la destinazione riguardasse una quota per finalità assistenziali, questa confluirà ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 unicamente all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è di € 8.338,00 (€ 4.837,78 + 3.500,00 con arrotondamento). Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. Nel 2018 non si sono verificate fattispecie di cui all'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018.



3. La liquidazione del lavoro straordinario è stata effettuata nel mese di febbraio 2019 al raggiungimento dei 30 minuti.

Art. 5 Incarichi di posizione organizzativa. Retribuzione di posizione, graduazione e pesatura conferimento incarichi e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti sono stati prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.

Art. 6 Retribuzione di risultato

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, è stata destinata la quota pari al 25 % dell'indennità di posizione.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. fatta eccezione per le P.O. a cui sia stato assegnato un assegno ad personam onnicomprensivo, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

Art. 7 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

4. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

5. Le parti definiscono negli articoli seguenti i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili da destinare ai seguenti istituti:

- **indennità condizioni di lavoro** (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- **indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale** (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **compensi per specifiche responsabilità** (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016–2018);
- **indennità di funzione e indennità di servizio esterno** (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **compensi previsti da disposizioni di legge** (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- **progressioni economiche** (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018).

6. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance. Di tale quota il 90% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 10% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa fonte di finanziamento.



5. 8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, rientrano nel fondo delle risorse decentrate come individuato all'art. 11, comma 1. Esse sono quantificate per l'anno 2018, in via previsionale, nell'importo di € 7.733,26 che sarà oggetto di revisione a consuntivo a seguito di esatta definizione dei costi.

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (e pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

5. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

6. L'erogazione dell'indennità al personale non amministrativo, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di basso disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli atmosferiche, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;

la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

8. L' indennità per basso disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

10. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, agente contabile o sub-agente nella sola eventualità in cui al dipendente interessato non sia già riconosciuta l'Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018.

11. L'indennità di cui ai commi precedenti è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo	Importo previsto
A	Personale esposto a rischio e a basso disagio – al dì	€ 1,16	€ 2.875,42
B	Personale esposto a basso disagio – al dì	€ 1,73	€ 4.587,84
C	Personale con funzioni di agente contabile	€ 1,00	0,00

Art. 9 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

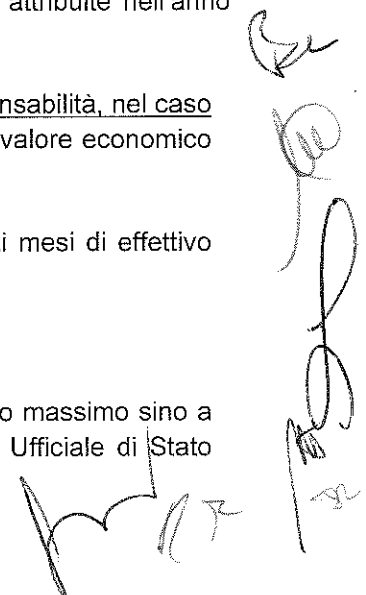
1. Per l'anno 2018 restano confermate le indennità per specifiche responsabilità già attribuite nell'anno precedente. Ad esse è destinato per l'anno 2018 l'importo di € 15.168,00.

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

3. Le indennità sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 10 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato



Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

Descrizione specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Importo
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa	€ 350,00
Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale	€ 150,00
Ufficiali Elettorali	€ 350,00
Responsabile dei Tributi	€ 350,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente entro il mese di giugno dell'anno successivo. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse (art. 70 quinquies comma 1 e 2) al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 11 Indennità per il personale della Polizia locale

1. Le parti prendono atto che il personale di P.L. non ha reso la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in via continuativa in servizi esterni di vigilanza.

2. Le parti prendono atto che **l'indennità di funzione** risulta assorbita nell'indennità di cui all'art. 10.

Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Per l'anno 2018 non è possibile effettuare progressioni economiche.

Art. 14 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.

3. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018).

Art. 13 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

2. Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre ottenere una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dall'art.9, comma 3 del Decreto Legislativo n°150/2009 in merito si rimanda alla scheda di valutazione allegata in calce.

Art. 14 Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 15 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia per l'anno 2018.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large, stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DIPENDENTI

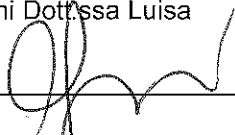
Valutazione delle prestazioni del dipendente				ANNO					
Cognome e nome:									
	descrizione	declinazione	moltiplicatore (0,1,2)	punteggio (da 5 a 10)	punteggio potenziale	punteggio ottenuto	indice ponderazione totale area		
1	Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al dipendente ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie.	Ha raggiunto i risultati attesi nell'esercizio per i compiti relativi al ruolo ricoperto Ha raggiunto gli obiettivi assegnati Ha collaborato alle iniziative promosse dall'Ente			0	0	40	#####	
2	Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro appostamente costituito o agli obiettivi comuni alla struttura di appartenenza	Il gruppo di lavoro ha raggiunto gli obiettivi assegnati La struttura di appartenenza ha raggiunto gli obiettivi assegnati Ha partecipato attivamente al raggiungimento di obiettivi di altre strutture			0	0			
TOTALE AREA DEI RISULTATI:						0	0		
3	Valuta la capacità dimostrata di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato	E' capace di utilizzare proficuamente gli strumenti messi a disposizione dall'Ente e di operare con modalità informatica Dimostra apertura e applicazione nell'assunzione e presa in carico di nuovi procedimenti ed istruttorie E' capace di rispettare i tempi e le scadenze connessi alla propria attività			0	0	30	#####	
4	Valuta la capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio apporto ad un lavoro comune. Misura il grado di partecipazione attiva nelle attività di gruppo e il livello di effettivo apporto del singolo al raggiungimento dell'obiettivo	E' capace di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione concorrendo a creare un clima positivo sul luogo di lavoro E' capace di raggiungere effettivamente gli obiettivi di gruppo Ottimizza al meglio il proprio tempo lavoro			0	0			
5	Valuta la capacità dimostrata dal lavoratore a rapportarsi con gli utenti interni ed esterni. Valuta inoltre la capacità di farsi interprete e risolvere i problemi posti dagli utenti	E' capace di dare risposte adeguate per risolvere i problemi dell'utenza interna ed esterna E' orientato al miglioramento continuo del rapporto con l'utenza E' disponibile a rapportarsi direttamente con l'utenza			0	0			
TOTALE AREA DEI COMPORTAMENTI						0	0		
6	Valuta il livello di acquisizione delle discipline indispensabili per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate	Partecipa ad aggiornamenti per allargare le proprie conoscenze e competenze Ha acquisito conoscenze tecnico-disciplinari che permettano l'assegnazione di un ampio ventaglio di procedimenti Ha capacità di condividere e trasmettere le proprie conoscenze ai colleghi per migliorare il rendimento di gruppo			0	0	30	#####	
7	Valuta la capacità dell'individuo di arricchire la propria professionalità nel percorso lavorativo e di finalizzare al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite anche attraverso interventi formativi	E' interessato e disponibile alle occasioni di apprendimento e riesce a tradurre e finalizzare le conoscenze nell'attività lavorativa migliorando la propria prestazione Si auto aggiorna senza aspettare passivamente che qualcuno fornisca elementi o informazioni ed è disponibile e si attiva nel trasmettere le conoscenze acquisite Ha consapevolezza delle proprie necessità di arricchimento professionale in termini di conoscenze/abilità/competenze ed è in grado di segnalare fabbisogni e proporre soluzioni			0	0			
8	Valuta la capacità del dipendente di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti in relazione alla programmazione dell'Ente, di stabilire le priorità assegnando, qualora ne abbia titolo, i compiti ai collaboratori tenendo conto delle loro attitudini	E' capace di programmare e stabilire le priorità operative E' capace di prendere decisioni operative senza ricorrere al superiore gerarchico Ha capacità di proporre e sviluppare soluzioni tecnico organizzative per migliorare l'efficienza e semplificare l'attività amministrativa			0	0			
9	Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze	E' disponibile ad acquisire ulteriori conoscenze per agire con flessibilità all'interno della struttura E' disponibile ad adattare la prestazione lavorativa ai cambiamenti sopraggiunti E' orientato alla proficua risoluzione dei problemi			0	0			
TOTALE AREA DELLE COMPETENZE						0	0		
TOTALE GENERALE								#####	

La seduta termina alle ore 9.10.

I membri della Delegazione Trattante

Parte pubblica

Gorini Dott.ssa Luisa



Cherubelli dott.ssa Monia



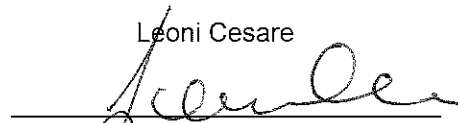
Verbalizzante

Iottini Rossana

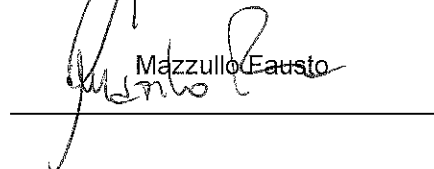


Parte sindacale

Leoni Cesare



Mazzullo Fausto



Riolo Francesco



Petrina Marta

