



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
(art. 4 del CCNL 1 aprile 1999 – art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004)
ANNO 2016

Il giorno 29 del mese di dicembre 2016 alle ore 12,00 presso la Sala della Giunta Comunale di Rufina si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica costituita da :

Tiziano Lepri Responsabile Area Affari Generali-Vicesegretario-Segretario Reggente - Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

e la delegazione sindacale costituita da:

Santoni Massino – Rappresentante RSU

Giudici Maurizio – Rappresentante RSU

Capitani Laura – Rappresentante RSU

Cecchetti Massimo – Rappresentante RSU

Simone Masi – Funzione Pubblica CGIL

Premesso che:

Con l'11/5/2009 è stato sottoscritto il CCDI per il periodo normativo 2006-2009, con riferimento all'ultimo contratto nazionale tuttora vigente e che il 18/2/2012 è stato sottoscritto l'accordo per l'adeguamento del CCDI del Comune di Rufina con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009;

- a. Con la deliberazioni della Giunta Comunale n. 184 del 10/11/2016 avente per oggetto **“CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2016. Adozione direttiva per la delegazione trattante. Assegnazione budget lavoro straordinario. Determinazione risorse per la contrattazione integrativa (art. 5, comma 2; art. 15, comma 5; sponsorizzazioni; proventi da servizi essenziali; recupero evasione ICI; residui anno precedente). Approvazione progetti ex-art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999. Determinazione Fondo risorse decentrate 2016”**, con la quale, fra l'altro, sono state determinate le risorse da assegnare per il 2016 al Fondo decentrato, sono stati stabiliti gli obiettivi ai fini della valutazione della Performance e sono state approvate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per il rinnovo del CCDI per l'anno 2016;

Visti:

- La pre-intesa avente ad oggetto **“Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2016”** siglata dalla delegazione trattante di parte pubblica con la RSU e le O.SS in data 23 novembre 2016;

- b. Il parere favorevole espresso dal Revisore in data 20/12/2016;

A La deliberazione n. 208 del 22/12/2016 con la quale la Giunta comunale autorizza la delegazione trattante di parte pubblica a firmare il **“Contratto Collettivo decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2015. Linee programmatiche 2016-2017”**, nel testo allegato al presente verbale conforme alla pre-intesa siglata il 23/11/2016;



Si procede alla sottoscrizione, unitamente al presente verbale, della dell'allegato "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2016".

Rufina, 29 dicembre 2016

Per L'Amministrazione

Il Presidente
delegazione trattante di parte pubblica
Tiziano Lepri

Per le Organizzazioni Sindacali

Santoni Massino – Rappresentante RSU

Giudici Maurizio – Rappresentante RSU

Capitani Laura – Rappresentante RSU

Cecchetti Massimo – Rappresentante RSU

Simone Masi – Funzione Pubblica CGIL

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – AGGIORNAMENTO 2016****1. DEFINIZIONE DELLE “RISORSE DECENTRATE”**

La definizione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata non forma oggetto di trattativa con le organizzazioni sindacali.

Spetta alla Giunta individuare l'ammontare delle “risorse decentrate”, in quanto parte di esse sono predeterminate in modo specifico dalle disposizioni contrattuali e parte sono correlate al raggiungimento di obiettivi strategici o organizzativi che sono indicati dalla Giunta stessa nell'ambito della propria autonoma e discrezionale valutazione.

L'ammontare delle risorse da attribuire al fondo per la contrattazione decentrata è determinato sulla base delle disposizioni di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004 e tenendo conto delle risorse specificamente destinate dall'Amministrazione per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 15, secondo, quarto e quinto comma, del CCNL del 1° aprile 1999, e nel rispetto del limite di cui al comma 236, art. 1, della legge n. 208/2015.

Le risorse per l'anno 2016, per la parte variabile, sono state individuate dalla Giunta comunale con delibera n. 184 del 10/11/2016 e sono riportate integralmente nella tabella di dettaglio allegata alla fine del presente documento. A titolo esemplificativo si riportano le previsioni per il 2016, a confronto con quelle degli anni precedenti:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2014	Consuntivo 2015	Previsione 2016
Risorse aventi carattere di stabilità e continuità	135.761,08	110.992,83	110.992,83
Costo delle posizioni economiche già attribuite	-77.367,72	-70.586,62	-73.245,20
Costo indennità professionale asilo nido e ulteriore indennità	-5.116,52	-5.118,19	-5.100,00
Reinquadramento vigili	-762,03	-73,85	0,00
Costo dell'indennità di comparto	-19.910,88	-16.677,00	-16.677,00
Risorse disponibili per contrattazione decentrata	32.603,93	18.537,17	15.970,63
Risorse da determinare annualmente:			
risparmi straordinario	0,00	842,86	842,86
• 1,2% monte salari 1997 (art. 15, comma 2)	0,00	8.200,00	8.600,00
• risorse a specifica destinazione (163; ICI)	7.084,30	6.305,05	6.305,00
• sponsorizzazioni	3.000,00	3.000,00	3.000,00
• contributi utenti servizi non essenziali	0,00	2.000,00	2.000,00
• attivazione nuovi servizi (art. 15, comma 5)	25.093,00	28.200,00	27.800,00
• piani di razionalizzazione della spesa	0,00	0,00	0,00
• somme residue anno precedente	1.807,17	156,67	1.260,69
Decurtazione fondo parte variabile	-1.445,47	-1.445,47	-1.445,47
Totale risorse variabili	35.539,00	47.259,11	48.363,08
Totale risorse per la contrattazione decentrata	68.142,93	65.796,28	64.333,71

Nel bilancio dell'Ente le somme indisponibili per la contrattazione decentrata (PEO; indennità nido; indennità comparto) sono stanziati ai capitoli per il trattamento stipendiale.

Nel bilancio 2016 ai capitoli utilizzati per il pagamento delle altre voci del salario accessorio (18; 130/2; 300/2; 550/2; 750/2; 1500/5; 2400/5; 2900/5; 4300/5; 4800/5; 6100/5; 6300/5 e 6602/5) sono stanziati risorse corrispondenti ad euro 73.666,00.

Lamp CepT

Roberto M...

[Signature]

[Signature]



2. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

La destinazione delle risorse disponibili nell'anno 2016 per le diverse finalità previste dal CCNL è riportata in dettaglio nella tabella allegata alla fine del presente documento. Si riporta di seguito la ripartizione riassuntiva per il triennio 2014-2016:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2014	Consuntivo 2015	Previsione 2016
Trasferimento Unione personale comandato	6.964,30	0,00	0,00
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, ecc.)	18.024,81	10.830,54	10.828,00
Compensi per progetti con risorse vincolate (d.lgs. 163; ICI; servizi non fondamentali)	7.084,30	6.305,05	6.305,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	0,00	1.300,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	10.862,85	12.800,00	12.200,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	0,00	34.600,00	30.100,00
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	25.050,00	0,00	3.600,00
Totale risorse contrattazione decentrata	67.986,26	64.535,59	64.333,00

3. TRATTAMENTO ECONOMICO

3.1. *Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale*

Si conferma il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il processo della performance, come per gli scorsi anni. Si conferma anche il progetto speciale inter-area per la cessione delle aree PEEP, finanziato con parte dei corrispettivi incassati per lo svolgimento delle pratiche e remunerato in base al numero di contratti stipulati.

L'individuazione dei progetti è riservata alla valutazione discrezionale della Giunta in relazione agli obiettivi programmatici del mandato amministrativo e potrà riguardare anche, come detto, obiettivi di natura organizzativa collegati alla riorganizzazione.

3.2. *Indennità di turno, rischio, reperibilità, maggiorazione lavoro festivo e notturno, maneggio valori, attività disagiate.*

Le indennità sono confermate con le modalità e le procedure del CCDI dell'11/05/2009, come modificato ed integrato dal CCDI del 17/02/2012.

3.3. *Compensi per particolari e specifiche responsabilità*

A decorrere dal 2016 la disciplina dei compensi per particolari e specifiche responsabilità viene completamente innovata. Pertanto sono abrogati i par. SR.1, SR.2, SR.3, SR.4 e SR.5 del CCDI 2006-2009, sottoscritto l'11 maggio 2009, e successive integrazioni. La disciplina abrogata è sostituita dalla seguente:

SR.1. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

SR.1.1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 - nell'importo di € 300,00 annui lordi compete al perso-



nale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi.

SR.1.2. Le indennità di cui al presente paragrafo non sono cumulabili fra di loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

SR.1.3. Le indennità di cui al presente paragrafo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, a seguito di comunicazione effettuata dai Responsabili del Servizio di appartenenza entro i termini necessari per i pagamenti. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) solo in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

SR.2. PARTICOLARI RESPONSABILITA'

SR.2.1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, al personale non titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle categorie D, B e C al quale siano affidate responsabilità gestionali di uffici e/o unità operative o di procedimenti particolarmente impegnativi e complessi che comportano esposizione a maggiori rischi di responsabilità, oppure responsabilità di coordinamento di attività e di personale nell'espletamento di funzioni dell'Ente, è corrisposta l'indennità di cui all'art. 36 comma 1 CCNL 22/01/2004.

SR.2.2. L'individuazione, all'interno delle suddette categorie, delle posizioni lavorative alle quali riconnettere, in base a formali provvedimenti di attribuzione emanati da parte dei soggetti competenti, lo svolgimento di attività e funzioni comportanti specifiche responsabilità, è effettuata in sede di Ufficio di Direzione.

SR.2.3. Nell'accordo decentrato integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate viene annualmente stabilito l'importo complessivo delle risorse destinate a tale istituto.

SR.2.4. Ciascun Responsabile di Area, in coerenza con gli atti organizzativi formalmente assunti, compila la scheda di valutazione della posizione di responsabilità, allegata al presente Contratto. L'Ufficio di Direzione, sulla base della predetta scheda attribuisce la pesatura di ciascuna posizione ed individua il correlato compenso con la seguente procedura:

- determinazione del coefficiente di ciascun dipendente moltiplicando il punteggio di pesatura per l'eventuale percentuale di part-time;
- divisione del budget assegnato dalla contrattazione annuale per la sommatoria dei coefficienti di ciascun dipendente;
- attribuzione della quota spettante a ciascun dipendente

SR.2.5. L'erogazione dell'indennità, così determinata, avviene a consuntivo sulla base dell'effettivo avvenuto svolgimento delle funzioni compiti e attività attribuite, da certificarsi da parte del Responsabile di Area competente.

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si conviene di procedere alla completa rivisitazione delle regole che disciplinano l'istituto nell'Ente, per adeguarle alla sopravvenuta disciplina legislativa. Il Paragrafo PE del CCDI dell'11 maggio 2009, come modificato dal CCDI del 27 gennaio 2016, viene, pertanto, sostituito integralmente dal testo che segue:

Luigi Capri

Roberto Manno

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999)

PE.1. L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Nell'ambito temporale triennale di vigenza del presente Contratto, in sede di accordo annuale, sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, ripartite fra le diverse categoria contrattuali (B, C, D). Potrà beneficiare della P.E.O., per ciascun anno, un numero di dipendenti non superiore al 40%, arrotondato, del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo a partecipare alle selezioni, e comunque non superiore al 50% nell'ambito della singola categoria.

PE.2. La selezione avverrà a seguito di pubblicazione di apposito avviso, unico per l'Ente, a cura del Responsabile del Servizio Personale Associato. I dipendenti interessati dovranno presentare domanda al protocollo generale entro il termine di giorni 15 decorrenti dalla pubblicazione dell'avviso all'Albo on line e sul sito internet dell'Ente.

Per l'ammissione alla selezione sono necessari, a pena di esclusione, i seguenti requisiti:

1. essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Unione dei Comuni;
2. aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento;
3. assenza di qualsiasi tipo di provvedimento disciplinare nel corso dell'anno nel quale si svolge la selezione e, nei due anni solari antecedenti, di provvedimenti disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto;
4. aver prestato effettivo servizio per almeno 30 giorni lavorativi nell'anno antecedente quello della selezione.

L'esame delle domande, la relativa valutazione e la conseguente graduatoria saranno effettuate dall'ufficio della Direzione Generale. Le graduatorie, una per ciascuna categoria, saranno utilizzate per l'attribuzione delle P.E.O. fino a concorrenza delle posizioni disponibili nell'anno. Le graduatorie avranno validità per il solo anno di riferimento e non potranno essere utilizzate per eventuali future progressioni per le quali dovrà essere rinnovata l'intera procedura.

PE.3. Salvo diversa previsione in sede di programmazione annuale, le nuove posizioni economiche sono attribuite, di norma, con decorrenza dal 1° luglio dell'anno in cui si svolge la selezione. Le valutazioni sono effettuate con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Per l'anno 2016 la decorrenza è stabilita dal 1° ottobre. L'attribuzione della progressione sarà effettuata con provvedimento della Responsabile del Servizio Personale Associato.

La valutazione sarà effettuata con riferimento ai risultati della performance individuale e collettiva, ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali, mediante ponderazione di tre fattori di valutazione:

- a) Primo fattore (peso ponderale 50%) - valore medio della valutazione della performance, secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente, nel biennio precedente all'anno in cui si svolge la selezione;
- b) Secondo fattore (peso ponderale 40%) - valutazione individuale a cura della Direzione Generale, sulla base della proposta compilata dal Responsabile del Servizio di assegnazione, sul modello della scheda allegata. La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa componenti della Direzione Generale sarà approvata dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, ove nominato, ovvero su proposta del Nucleo di Valutazione;
- c) Terzo fattore (peso ponderale 10%) - da attribuire in misura inversamente proporzionale alla posizione economica posseduta, riconoscendo il punteggio massimo alla posizione iniziale;

Per essere utilmente inseriti nella graduatoria degli idonei è necessario conseguire un punteggio complessivo non inferiore a 75 punti su cento. Le graduatorie di merito saranno composte in ordine di maggior punteggio conseguito nella valutazione. In caso di parità di punteggio saranno utilizzati i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) inquadramento in posizione economica più bassa;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) Maggiore età.



4.1. Programma selezioni per l'anno 2016

Sulla base di quanto sopra si conviene di bandire, nel 2016, le selezioni per le progressioni orizzontali con le seguenti posizioni da assegnare:

Categoria	Dotazione	Aventi diritto	Max. 50%	40% arrot.	Posizioni a selezione
B-B3	12	2	1	0	0 (zero) -----
C	14	8	4	3	3 (tre) -----
D-D3	10	6	3	2	2 (due) -----
Totale	36	16	--	5	5 (cinque) -----

29 Dicembre 2016

Leg. Cap.

Carlo Di Marco

M. M. M.

10/12/16
Cap

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - Anno 2016 Comune di Rufina

Allegato "D" alla deliberazione della Giunta n. 184 del 10 novembre 2016

DESCRIZIONE	2015	2016
-------------	------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	118.651,08	118.651,08
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	12.453,89	12.453,89
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	4.295,53	4.295,53
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	5.546,39	5.546,39
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	5.469,81	5.469,81
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	842,86	842,86
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	7.854,62	7.854,62
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	- 15.232,52	- 15.232,52
RIDUZIONI FONDO PER IL PERSONALE TRASFERITO ALL'UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE (con segno meno)	- 24.768,25	- 24.768,25
	- 3.519,42	- 3.519,42
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA LEGGE 122/2010		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
TOTALE RISORSE STABILI	111.593,99	111.593,99

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	5.000,00	5.000,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	6.305,05	6.305,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	28.200,00	27.800,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	8.200,00	8.600,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
ALTRE DECURTAZIONI DAL FONDO PARTE VARIABILE (riduzione fondo per attribuzione P.O.) (con segno meno)		
	- 1.445,47	- 1.445,47
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIOABILE LEGGE 122/2010		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	
	TOTALE	
	TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	

46.259,58	46.259,53
-----------	-----------

Calcolo delle riduzioni previste
Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unita):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	36,00	36,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	36,00	36,00
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	36,00	36,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	-	-
IMPORTO MASSIMO FONDO 2016		157.854,00

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO 2016

TOTALE SOMME EFFETTIVAMENTE UTILIZZATE	156.991,25
DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO - se positivo va riattribuito all'anno successivo	1.260,59

156.991,25	-
1.260,59	

157.853,57	157.853,52
------------	------------

36,00	36,00
36,00	36,00
36,00	36,00
-	-
	157.854,00

**IPOTESI Utilizzo del fondo delle risorse decentrate (da sottoporre a
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA)**

DESCRIZIONE	CONSUNTIVO 2015	IPOTESI 2016
-------------	--------------------	-----------------

UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI

PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREGRESSE	70.586,62	73.245,20
INDENNITA' DI COMPARTO	16.677,00	16.677,00
INDENNITA' NIDO ex-art. 31	3.158,20	3.100,00
INDENNITA' Ulteriori attività NIDO (art. 6)	1.959,99	2.000,00
RICLASSIFICAZIONE VIGILI URBANI (art. 7, comma 4, CCNLI 31/3/1999)	73,85	-
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	92.455,66	95.022,20

UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE

INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-	
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	8.229,50	8.200,00
INDENNITA' DI RISCHIO	556,16	578,00
INDENNITA' TURNO, ORARIO FESTIVO E NOTTURNO	2.044,88	2.050,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	12.800,00	12.200,00
PRODUTTIVITA'	34.600,00	30.100,00
PROGETTI SPECIFICI		3.600,00
ICI	6.305,05	6.305,00
PROGETTAZIONI INTERNE		
NUOVE P.E.O. (per due mesi)		1.300,00
Importi da contrattare	-	-
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	64.535,59	64.333,00
TOTALE	156.991,25	159.355,20

TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)	158.251,84	159.355,91
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-------------------

DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO	1.260,59	0,71
----------------------------------------------------------	-----------------	-------------

POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI SENZA LA DIRIGENZA) - Riporta automaticamente i valori inseriti nella cartella "Costituzione"		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Lev Capri

Roberto...

[Signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

DIPENDENTE

CATEGORIA

POS.ECON.

AREA/STAFF

Note generali

1. Qualità della prestazione individuale resa (valore max parziale - punti 40)
2. Risultati conseguiti (valore max parziale - punti 40)
3. Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale (valore max parziale - punti 20)

Valore massimo della valutazione - punti 100

1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (max 40 punti)

1. totale punti
assegnati

a) grado di puntualità, precisione e completezza nell'assolvimento delle prestazioni

scarso	punti	2
limitato	punti	6
significativo	punti	10
rilevante	punti	16
elevato	punti	20

punteggio attribuito

b) livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni, propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi

scarso	punti	2
limitato	punti	6
significativo	punti	10
rilevante	punti	16
elevato	punti	20

punteggio attribuito

1. RISULTATI CONSEGUITI (max 40 punti)

2. totale punti
assegnati

a) capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi

scarsa	punti	da 1 a 3
significativa	punti	da 5 a 7

Scipio Crist.

Carlo Di Monaco

[Signature]

[Signature]

<i>rilevante</i>	<i>punti</i>	<i>da 9 a 11</i>	
<i>elevata</i>	<i>punti</i>	<i>da 13 a 15</i>	
			punteggio attribuito <input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>

b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

<i>scarso</i>	<i>punti</i>	<i>da 1 a 3</i>	
<i>significativa</i>	<i>punti</i>	<i>da 5 a 7</i>	
<i>rilevante</i>	<i>punti</i>	<i>da 9 a 11</i>	
<i>elevata</i>	<i>punti</i>	<i>da 13 a 15</i>	
			punteggio attribuito <input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>

c) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati

<i>scarso</i>	<i>punti</i>	<i>1</i>	
<i>minimale</i>	<i>punti</i>	<i>3</i>	
<i>apprezzabile</i>	<i>punti</i>	<i>5</i>	
<i>rilevante</i>	<i>punti</i>	<i>8</i>	
<i>elevato</i>	<i>punti</i>	<i>10</i>	
			punteggio attribuito <input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	3. totale punti assegnati	<input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>
<i>(max 20 punti)</i>		

a) miglioramento della professionalità acquisita e impegno in ruoli nuovi e diversi

<i>scarso</i>	<i>punti</i>	<i>1</i>	
<i>minimale</i>	<i>punti</i>	<i>3</i>	
<i>apprezzabile</i>	<i>punti</i>	<i>5</i>	
<i>rilevante</i>	<i>punti</i>	<i>8</i>	
<i>elevato</i>	<i>punti</i>	<i>10</i>	
			punteggio attribuito <input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>

b) capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

<i>scarso</i>	<i>punti</i>	<i>1</i>	
<i>minimale</i>	<i>punti</i>	<i>3</i>	
<i>apprezzabile</i>	<i>punti</i>	<i>5</i>	
<i>rilevante</i>	<i>punti</i>	<i>8</i>	
<i>elevato</i>	<i>punti</i>	<i>10</i>	
			punteggio attribuito <input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO PER LA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE	<input style="width: 80px; height: 25px;" type="text"/>
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

DATA IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE

DATA *Scarp Cup* *Carlo* *Morone* *...* *...*

[Empty rectangular box]

VALUTAZIONI E OSSERVAZIONI DELLA DIREZIONE GENERALE

[Large empty rectangular box for evaluations and observations]

DATA

p.LA DIREZIONE GENERALE

Scop Cap 1 -

Acciaio Momeni *Manfredi* *Scop* *10/5*
Cap



RESPONSABILITA' di COORDINAMENTO

solo per categorie C e D

Totale 100 punti

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA	
max 35 punti	Numero Unità Coordinate	
max 35 punti	Livello di trasversalità delle Relazioni	
punti	Numero Unità Coordinate	
35	superio a 6 unità	
25	da 4 a 6 unità	
15	fino a 3 unità	
punti	Livello di trasversalità delle Relazioni	
35	nell'ambito dell'intero Ente	
25	nell'ambito del Servizio	
15	nell'ambito dell'Ufficio	
max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
30	Il soggetto esprime un alto livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		
Coefficiente tipologico		1,00

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

Scoperto

Leclercq

Am
Scoperto

RESPONSABILITA' PROFESSIONALI

Totale 100 punti

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
60	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità e responsabilità personali, il cui esercizio richieda un'abilitazione e l'eventuale iscrizione ad un albo o ad un elenco detenuto da pubbliche amministrazioni, ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna	
40	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna, o responsabilità personale, o il cui esercizio al di fuori dell'Ente sia soggetto all'iscrizione ad un albo professionale	
20	Personale a cui siano affidati particolari compiti o responsabilità relativamente alla gestione di procedure o progetti aventi rilevanza esterna	
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
40	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	
	Coefficiente tipologico	0,80

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO

105

Per Cup 2
Ad. D. M. M. M.

M. M. M. M.

RESPONSABILITA' di STRUTTURE o FUNZIONI

Totale 100 punti

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' di STRUTTURE e/o FUNZIONE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
60	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi, anche non ripetitivi, di particolare rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente da richiedere relazioni e rapporti iterorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organini giurisdizionali, ecc.)	
40	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi anche di rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
20	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi con rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
40	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile	
	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO	
	Coefficiente tipologico	0,50

COEFFICIENTE FINALE ASSEGNATO	
--------------------------------------	--

Per Capri *Coef. Manna* *Manna* *SM* *Aut* *Aut*

