



**C O M U N E   D I   Q U A R R A T A**  
**(Provincia di Pistoia)**

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**2004 - 2005 E S.M.I. (tuttora in vigore)**  
**(art. 4 CCNL 22 gennaio 2004)**

## COMUNE DI QUARRATA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E S.M.I. (tuttora in vigore)

**INDICE**

- ART. 1 - Costituzione delle delegazioni trattanti
- ART. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Efficacia.
- ART. 3 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo
- ART. 4 - Lavoro straordinario
- ART. 5 - Costituzione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
- ART. 6 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- ART. 7 - Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi
- ART. 8 - Corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria.
- ART. 9 - Pagamento per indennità di turno, di reperibilità, di rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo
- ART. 10 - Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C
- ART. 11 - Compensi per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D
- ART. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - art. 18 L. 11.2.1994, n. 109 e s.m.i. (Legge Merloni) - Art. 3, comma 57 L. 662/96 e art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/97 (Recupero evasione ICI)
- ART. 13 - Formazione
- ART. 14 - Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro
- ART. 15 - Pari opportunità
- ART. 16 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- ART. 17 - Mobbing
- ART. 18 - Contratti di sponsorizzazione
- ART. 19 - Modalità di trattamento delle economie

A seguito del parere senza rilievi e della certificazione della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio sull'ipotesi di accordo sul "Contratto collettivo decentrato integrativo" siglato in data 3 febbraio 2005, rilasciati dal Collegio dei Revisori e della successiva autorizzazione alla stipula, giusta deliberazione G.C. n. 52 del 31.3.2005, l'anno 2005, il giorno 8 del mese di aprile, alle ore 13,00, presso la sede del Comune di Quarrata si sono incontrati i Sigg.:

**per la parte pubblica:**

Dott. Nicola Soreca - Segretario Direttore Generale - Presidente della delegazione trattante

**Per la parte sindacale:**

CGIL - FP: Andrea Matteini

CISL FPS: Andrea Bini

UIL F.P.L.: Giacomo Midili

R.S.U.

Marco Grassini

Ciro Campanile

Anna Maria Venturi

Oliviero Billi

Andrea Farnioli

Maria Cristina Luchetti

Fabrizio Puddu

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo 2004/2005 parte normativa e anno 2004 parte economica relativo al personale del Comune di Quarrata:

**Art. 1 - Costituzione delle delegazioni trattanti.**

La delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL 22.01.2004, sono così composte:

**per la parte pubblica, come da deliberazione G.C. n. 16 del 3.2.2005, dichiarata immediatamente eseguibile:**

Dott. Nicola Soreca - Presidente  
Dott.ssa Bianca Sottosanti - Membro ordinario

**per la parte sindacale:**

RSU:  
Marco Grassini  
Ciro Campanile  
Oliviero Billi  
Anna Maria Venturi

Andrea Farnioli  
 Maria Cristina Luchetti  
 Fabrizio Puddu  
 OO.SS.:  
 Andrea Bini  
 Andrea Matteini  
 Giacomo Midili

**Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Efficacia.**

(Art. 4 CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22.01.2004)

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:

a) per il Comune di Quarrata: dal Presidente della delegazione trattante, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il Parere del Collegio dei Revisori in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio.

b) per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni territoriali firmatarie del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22.01.2004.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, il testo contrattuale con le specificazioni delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, sarà trasmesso dal Comune all'ARAN entro 5 (cinque) giorni dalla stipulazione.

**Art. 3 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.**

(Art. 4 CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22.01.2004)

Il presente contratto è valido sotto il profilo normativo per gli anni 2004/2005.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione delle risorse e alle modalità di utilizzo delle stesse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 31 e 32 del CCNL).

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Ai fini che qui interessano si definiscono:

- con CCNL 22.01.2004 il "Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 2002/2005 ed al biennio economico 2002/2003 del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali";
- con CCNL 5.10.2001 il biennio economico 2001/2002 del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali";
- con CCNL 14.09.2000 Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo per il personale del comparto "Regioni-Autonomie locali";
- con CCNL 1.4.1999 il "Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998/2001 ed al biennio economico 1998/1999 del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali";
- con CCNL 31.3.1999 il "Contratto collettivo di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali".

**Art. 4 Lavoro Straordinario**  
(Art. 14 CCNL 1.4.1999 e s.m.i.)

Le parti escludono il ricorso a questo istituto come fattore ordinario di programmazione nel tempo di lavoro.

Le prestazioni del lavoro straordinario devono essere utilizzate per fronteggiare particolari situazioni di lavoro eccezionali ed emergenze.

Si impegna altresì a ridurre gradualmente le risorse destinate al fondo in questione, ricercando un sempre migliore assetto organizzativo, da conseguire anche mediante l'informatizzazione e l'impiego dei criteri di flessibilità dell'orario di cui all'art.17, 4^ comma del C.C.N.L..

Per l'anno 2004, per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, possono essere utilizzate risorse finanziarie in misura non superiore a **Euro 28.929,80**.

Per l'anno 2005, per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, possono essere utilizzate risorse finanziarie in misura non superiore a **Euro 28.882,00**.

Gli importi di cui sopra sono stati determinati secondo le vigenti disposizioni contrattuali, in particolare tenendo conto anche delle riduzioni stabili di personale (esternalizzazioni) avvenute negli anni interessati.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi verranno utilizzati per incrementare l'agglomerato delle risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

Le parti concordano di monitorare il ricorso all'attività lavorativa straordinaria concordando a tal fine verifiche di norma semestrali.

**Art. 5 - Costituzione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

(Art. 31 - CCNL 22.01.2004)

L'agglomerato è costituito ai sensi degli artt. 31 e 32 del vigente CCNL 22.01.2004.

Per l'anno 2004 le risorse decentrate sono quantificate come da allegato (A) al presente contratto.

Per l'anno 2005 le risorse decentrate sono quantificate come da allegato (B) al presente contratto. La costituzione definitiva delle risorse verrà determinata nel corso dell'anno 2005.

Nota: per l'anno 2008 vedi la tabella pubblicata.

**Art. 6 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

(Art. 17 - CCNL 1.4.1999)

L'utilizzo delle risorse per l'anno 2004, così come sopra costituite, è quello risultante dall'allegato C al presente contratto.

**Art. 7 Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Per tutta la vigenza del presente contratto si concorda quanto segue:

In recepimento ed in attuazione dei principi disposti dal C.C.N.L. 22.01.2004, in particolare dall'art. 37, i compensi per la produttività, saranno distinti in:

- produttività individuale, legata a progetti ritenuti di particolare interesse dall'Amministrazione per il miglioramento quali/quantitativo dei servizi offerti dall'Ente, prioritariamente destinati a singoli individui o gruppi ristretti di personale, sulla base del grado di realizzazione del progetto ponderato con la partecipazione individuale quali/quantitativa allo stesso (come da scheda prod. B, allegata al C.C.D.I. 1998/2001);
- produttività per centri di costo, legata alla realizzazione di progetti e/o obiettivi inseriti nei vari P.E.G. (di area, di servizio, di centro di costo), per i quali l'attribuzione dei compensi sarà ascritta ai risultati conseguiti nella realizzazione del P.E.G., previamente certificata dal Nucleo di Valutazione, per una quota del 40% (a tal fine la valutazione espressa dal N.D.V. in relazione ai PEG - qualora contenente dei decimali - sarà approssimata all'unità inferiore se i decimali sono inferiori a 50 e all'unità superiore se i decimali sono pari o superiori a 50). Per poter partecipare alla suddetta quota il punteggio attribuito dal N.D.V. al grado di realizzazione degli obiettivi di P.E.G. deve essere almeno uguale a 30 punti. Per la restante parte (60%) sulla base della valutazione sulla prestazione lavorativa di ciascun lavoratore, risultante dalle schede di valutazione individuale del sistema di valutazione permanente approvato con il C.C.D.I. 1998/2001, con la seguente graduazione:

da 0 a 59 punti	Nessuna attribuzione del 100%
da 60 a 69 punti	Attribuzione del 50% del 60%
da 70 a 79 punti	Attribuzione del 75% del 60%
da 80 a 100 punti	Attribuzione del 100% del 60%

Per l'anno 2004 le risorse per i compensi per la produttività sono distribuite come da allegato (C).

Per l'anno 2005 le parti concordano di trattare in successive sessioni la distribuzione delle risorse da destinare a detti compensi.

A partire dall'anno 2005, con riferimento alla produttività individuale come meglio sopra definita, le parti concordano che i dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'art. 12 del presente contratto, ovvero incentivi Legge Merloni ed incentivi per recupero evasione Ici non potranno partecipare a progetti di produttività individuale. Detta limitazione non opera per i dipendenti destinatari di incentivi ex legge Merloni, nell'ipotesi in cui gli incentivi erogati non siano superiori al 5% dell'incentivo distribuito.

Per poter aver diritto ai compensi di produttività per centri di costo il personale dovrà essere stato dipendente per almeno un trimestre nell'anno di riferimento.

I progetti devono contenere la descrizione dettagliata degli obiettivi che intendono raggiungere, il personale che sarà impegnato nella realizzazione del progetto con le relative mansioni, nonché tutte le risorse ritenute necessarie all'attuazione dei progetti stessi. I progetti devono essere quantificabili e

riconducibili a parametri verificabili, in modo da rendere possibile l'accertamento della realizzazione.

Per semplicità di determinazione della quota pro capite di produttività le parti convengono di ponderare l'ammontare con riferimento a tutto il periodo interessato direttamente sui parametri relativi alla classificazione del personale previsto dal nuovo ordinamento professionale (CCNL 31.3.1999), secondo quanto di seguito:

- 100 per la categoria A
- 110 per la categoria B
- 120 per la categoria C
- 130 per la categoria D

Il progetto del servizio può essere scomposto in singoli progetti, a seconda dei partecipanti, e la verifica va fatta sul singolo progetto e dipendente.

Ultimato il progetto i Responsabili di Servizio dovranno redigere apposita relazione in cui si evidenzia il raggiungimento degli obiettivi del progetto - secondo la graduazione sopra indicata - nei tempi previsti. Dovranno altresì risultare in maniera chiara le motivazioni relative al mancato o parziale raggiungimento dei progetti.

Le eventuali economie derivanti sia da una parziale realizzazione dei progetti, sia dalle singole valutazioni, saranno rimandate all'anno successivo.

Il giudizio del Responsabile dovrà essere debitamente motivato in caso di assegnazione di un giudizio inferiore a 80 punti. In tale caso i dipendenti potranno comunque chiedere per scritto (entro dieci giorni dal ricevimento della scheda) una modifica del giudizio ed i responsabili dovranno rispondere entro sette giorni dalla richiesta.

La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo avverrà entro il 30 giugno di ogni anno.

**Art. 8 Corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria**

Le parti convengono che viene destinato per l'anno 2004 l'importo di Euro 54.000,00, costo a regime, (di risorse stabili disponibili) per effettuare progressioni orizzontali.

Tale importo viene distribuito tra le categorie professionali presenti nell'Ente come segue:

- categoria B Euro 18.000,00;
- categoria C Euro 17.500,00;
- categoria D Euro 18.500,00.

Le parti danno altresì atto che, come definito durante le trattative, verrà rivolta particolare attenzione alle posizioni giuridiche di ingresso di ogni categoria e sottocategoria, in particolare C1, D1 e D3.

La selezione relativamente alla corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica verrà effettuata entro il 30 giugno 2005 relativamente al personale in servizio al 31.12.2004 secondo il punteggio ottenuto nell'anno 2004.

Il trattamento economico a seguito della selezione va erogato agli aventi diritto a far data dal 16.12.2004.

La progressione economica avverrà sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato F del C.C.D.I. 1998/2001, tenuto conto delle schede del sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.3.1999 e sulla base di un'unica graduatoria di merito per ciascuna posizione economica di ogni categoria, escludendo comunque i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione inferiore a 70/100.

Inoltre, si stabilisce che l'attribuzione dei punteggi da parte dei valutatori possa avvenire in modo graduale all'interno delle fasce di giudizio già poste dall'allegato F per le varie schede di valutazione (es. se sufficiente riporta 5 punti e buono 15 punti, il giudizio di sufficiente potrà essere espresso in una votazione che va da 5 a 14 punti. \*

Le parti prendono atto che nel fondo in oggetto rimangono acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse a tal scopo destinate.

\*: paragrafo introdotto con il CCDI 2006.

**Art. 9 Pagamento per indennità di turno, di reperibilità, di rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo**

Il fondo è destinato alla corresponsione delle indennità di turno, di rischio, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno ovvero di indennità che già sono in godimento ai dipendenti in forza dei precedenti contratti. Le parti concordano nel mantenere i servizi legati ai predetti istituti, confermando pertanto l'assegnazione delle predette indennità a coloro che risultino in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa.

Le parti concordano che rimangono ferme le categorie beneficiarie già individuate nei precedenti contratti, rimandando a successiva sessione eventuali modifiche in merito.

Viene dato atto che verrà attivato dal 1° febbraio 2007 istituto della reperibilità, secondo la regolamentazione prevista dal disciplinare allegato. In quanto servizio di nuova istituzione, le risorse decentrate verranno integrate ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1998/2001.\*

\*: paragrafo introdotto con il CCDI 2006. Servizio di pronta reperibilità divenuto definitivo con deliberazione G. C. n. 159 del 20.12.2007.

**Art. 10 Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C.**

Le parti concordano, sia in considerazione dei mutamenti organizzativi avvenuti nell'ente, sia di diverse priorità individuate nel riparto delle risorse decentrate, di non dare applicazione al presente istituto nell'arco di vigenza del presente contratto.

Viene inoltre prevista l'attivazione da gennaio 2007 di un servizio di pronta disponibilità nell'ambito del servizio di trasporto scolastico. Tale servizio viene attivato data la delicatezza degli utenti verso cui è rivolto e per garantire la massima puntualità e continuità nell'erogazione del servizio. La pronta disponibilità consiste nel rendersi rintracciabile e disponibile al telefono cellulare di servizio fornito dal comune nella fascia oraria 19 - 7 del mattino, dalla sera della domenica al mattino del sabato (6 turni settimanali) al fine di effettuare turni in sostituzione del personale autista che risulti impossibilitato a presentarsi sul luogo di lavoro. Il disagio per ogni 12 ore di inserimento nel turno di pronta disponibilità è individuato in €

7,00 (€ 10,00 per il turno ricadente tra la domenica ed il lunedì). Nel caso che il dipendente in turno venga chiamato ad effettuare la sostituzione, il disagio non verrà più erogato, in quanto verrà retribuito l'orario di lavoro effettivamente prestato. L'elenco del personale inserito nel servizio verrà predisposto dal responsabile del Servizio Pubblica Istruzione, rispettando il criterio di rotazione tra gli addetti.\*

\*: paragrafo introdotto con il CCDI 2006.

**Art. 11 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D**

Per l'anno 2004 le parti convengono di destinare euro 13.000,00 per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 36, comma 1 e per le figure professionali individuate dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. 22.1.2004). Rimangono in vigore, per quanto compatibili, i principi definiti nel contratto collettivo decentrato precedente. Gli indirizzi per l'applicazione dei criteri saranno diramati dal Segretario Direttore Generale, tenuto conto degli importi stabiliti dal nuovo C.C.N.L. e nel rispetto del principio di alta selettività dell'istituto in oggetto.

Entro il 30 giugno 2005 si provvederà ad effettuare una verifica dell'applicazione dell'istituto in oggetto, anche al fine di una sua rimodulazione.

Le parti prendono atto che l'art. 7 CCNL 2004/05 - Compensi per particolari responsabilità - comporta una ridisciplina completa dell'istituto. Tuttavia, considerato che ormai non ci sono i tempi per la modifica dei criteri, per l'anno 2006 viene demandata al Direttore Generale l'individuazione delle figure e del relativo ammontare (tenuto comunque conto nei nuovi valori economici previsti dal CCNL 9.5.2006).

Per l'anno 2007 si procederà ad una ridefinizione completa dei criteri, secondo il vigente sistema di relazioni sindacali.

\*: paragrafo introdotto con il CCDI 2006.

**Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**  
**- Art. 18 legge 11.2.1994, n. 109, e s.m.i (Legge Merloni)**

**- Art. 3, comma 57 L. 662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI)**

Le parti prendono nuovamente atto dell'inserimento delle risorse destinate a remunerare tali specifici compiti nell'agglomerato delle risorse decentrate, e dispongono di:

- confermare gli accordi in essere, con gli adeguamenti di legge intervenuti, in merito agli incentivi della Legge Merloni;
- confermare, limitatamente all'anno 2004, gli accordi in essere in merito agli incentivi per recupero evasione ICI.

A partire dall'anno 2005, a seguito di successivo accordo, l'incentivazione avviene così come sottoindicato:

- 1) erogazione di un compenso pari al **3,00%** sul effettivo incassato per l'attività di recupero non legata a scaglioni ma sull'ammontare dell'incassato;

- 2) erogazione di un "premio" pari ad una percentuale tra lo **0,50%** al raggiungimento della previsione inserita nel bilancio preventivo (nell'anno 2005 pari a € 585.000,00). Il premio, una volta individuata la percentuale, rimane fisso anche in caso di superamento della previsione;
- 3) tutti i dipendenti che partecipino all'attività di recupero (di ruolo o a tempo determinato) partecipano all'incentivo.
- 4) Nel caso non si provveda ad ulteriori e diversi accordi, la percentuale del compenso di cui al punto 1) rimane lo stesso per ogni esercizio finanziario, variando esclusivamente l'importo del premio di raggiungimento in conseguenza delle previsioni di recupero.
- 5) allargamento dei possibili percettori del compenso a tutti i dipendenti dell'Area Risorse, fissando per il giorno di martedì, orario pomeridiano di apertura, la collaborazione dei dipendenti dell'area, diversi da quelli presenti nel Servizio Tributi.

#### **Art. 13 Formazione**

(Art. 4, comma 2, e art. 23, comma 2, CCNL 1.4.1999)

Si conferma quanto stabilito nel C.C.D.I. precedente.

L'Amministrazione Comunale si impegna inoltre a reperire formazione anche senza oneri o con oneri ridotti a carico a carico del bilancio attraverso la stipula di accordi di reciprocità tra enti, attraverso l'accesso a finanziamenti esterni e attraverso la formazione in house.

#### **Art. 14 Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro**

L'esperienza acquisita e l'organizzazione posta in essere portano ad affermare che la tematica della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro venga affrontata in modo sistematico, organico e programmato, con l'apporto di tutte le specifiche figure e professionalità previste dalla normativa.

Si rimanda pertanto ai momenti di pianificazione della materia con gli interventi che saranno richiesti di volta in volta.

#### **Art. 15 Pari opportunità**

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità di lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità e le disposizioni contrattuali e di legge.

Dette misure, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

**Art. 16 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.

**Art. 17 Mobbing**

Particolare attenzione va posta nella prevenzione dei casi di mobbing che siano profondamente lesivi sul piano personale, che comportano demansionamento di lavoratori rispetto al loro inquadramento e professionalità o l'eccessivo sovraccarico di lavoro od eccessivo sottoutilizzo o la mancata attribuzione di competenze. Le parti si impegnano a costituire il comitato paritetico entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con i seguenti compiti:

- raccolta su un questionario anonimo di dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno
- individuazione delle possibili cause del fenomeno
- formulazione di proposte per reprimere e prevenire situazioni di criticità
- formulazione di proposte per la definizione di codici di comportamento
- proposizione di idonei interventi formativi del personale
- formulazione di regole certe per la tempestiva sanzione dei responsabili di mobbing.

**Art. 18 contratti di sponsorizzazione**

A partire dall'anno 2005 le parti concordano che le risorse variabili potranno essere incrementate utilizzando gli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della l. 449/1997. In tal senso dovrà essere predisposto apposito regolamento che disciplini la gestione delle sponsorizzazioni.

**Art. 19 Modalità di trattamento delle economie**

Si applica quanto previsto dall'art. 31, comma 5 del C.C.N.L. 22.1.2004.

ALLEGATO F) - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA  
(ART. 5, COMMA 2 CCNL 1.4.1999)****METODOLOGIA VALUTATIVA PER LA PROGRESSIONE  
ORIZZONTALE**

I criteri per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono così stabiliti, nel rispetto delle indicazioni e prescrizioni contenute nell'art. 5, 2^ comma.

Per poter accedere alla posizione economica successiva occorre aver maturato un periodo di permanenza nella precedente posizione economica di 11 mesi con una permanenza di almeno 12 mesi in categoria (valevole per tutte le categorie).

Si terrà conto esclusivamente del servizio prestato a tempo indeterminato, compreso quello prestato per attribuzione temporanea di mansioni superiori. Per i lavoratori part-time sia con contratto a tempo parziale orizzontale, sia con contratto a tempo parziale verticale o misto, si terrà conto del tempo trascorso dal momento della stipula del contratto, o del passaggio di categoria, o del passaggio di posizione economica;

Ulteriore requisito per poter accedere alla posizione economica successiva è rappresentato dalla valutazione conseguita che non deve essere inferiore, per il suddetto periodo di permanenza, al seguente punteggio:

**70/100**

Tale punteggio dovrà risultare dalla somma dei punteggi acquisiti sulla scorta dei seguenti elementi valutativi:

**PASSAGGI NELL'AMBITO DELLA  
CATEGORIA "A"**

(da A1 a A2, da A2 ad A3, da A3 a A4)  
(max punti 100).

**1) ESPERIENZA ACQUISITA****(max 40 punti)**

(punti 5 per ogni anno di servizio, con periodo max valutabile anni 8, in caso di attività prestata in mansioni attinenti. Frazionabile in mesi. Non sono valutabili periodi inferiori al mese)

(punti 2,5 per ogni anno di servizio, con periodo max valutabile anni 8, in caso di attività prestata in mansioni non attinenti)

**2) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA****(max 35 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 15
- distinto	Punti 25
- ottimo	Punti 35

**3) RISULTATI CONSEGUITI****(max 25 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 15
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 25

**PASSAGGI NELL'AMBITO DELLA  
CATEGORIA "B" E "C"  
(tenuto conto anche della posizione infracategoriale "B3")  
(da B1 a B2, da B3 ad B4, da C1 a C2)  
(max punti 100).**

**1) ESPERIENZA ACQUISITA****(max 30 punti)**

(punti 5 per ogni anno di servizio, con periodo max valutabile anni 6, in caso di attività prestata in mansioni attinenti. Frazionabile in mesi. Non sono valutabili periodi inferiori al mese)

(punti 2,5 per ogni anno di servizio, con periodo max valutabile anni 6, in caso di attività prestata in mansioni non attinenti)

**2) RISULTATI CONSEGUITI****(max 20 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 15
- ottimo	Punti 20

**3) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO**

**(max 20 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 15
- ottimo	Punti 20

**4) IMPEGNO PROFUSO****(max 10 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 6
- buono	Punti 8
- distinto	Punti 9
- ottimo	Punti 10

**5) QUALITA' DELLE PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA****(max 20 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 15
- ottimo	Punti 20

(tenuto conto anche della posizione infracategoriale "B3")  
(da B2 a B3, da B4 ad B5, da C2 a C3)  
(max punti 100) .

1) **RISULTATI CONSEGUITI**

(max 30 punti)

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 30

2) **PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO**

(max 20 punti)

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 15
- ottimo	Punti 20

3) **IMPEGNO PROFUSO**

(max 20 punti)

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 15
- ottimo	Punti 20

4) **QUALITA' DELLE PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA**

(max 30 punti)

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 30

(tenuto conto anche della posizione infracategoriale "B3")  
(acquisizione ultima posizione economica: da B3 a B4, da B5 ad B6, da C3 a C4)  
(max punti 100) .

1) **RISULTATI CONSEGUITI**

(max 30 punti)

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 30

**2) IMPEGNO PROFUSO****(max 35 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 15
- distinto	Punti 25
- ottimo	Punti 35

**3) QUALITA' DELLE PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA****(max 35 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 15
- distinto	Punti 25
- ottimo	Punti 35

**PASSAGGI NELL'AMBITO DELLA  
CATEGORIA "D"  
(tutti)  
(max punti 100)**

**1) RISULTATI CONSEGUITI****(max 40 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 10
- buono	Punti 20
- distinto	Punti 30
- ottimo	Punti 40

**2) IMPEGNO PROFUSO****(max 30 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 30

**3) QUALITA' DELLE PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA****(max 30 punti)**

- insufficiente	Punti 0
- sufficiente	Punti 5
- buono	Punti 10
- distinto	Punti 20
- ottimo	Punti 30

Esclusivamente per i passaggi volti all'acquisizione dell'ultima posizione economica delle categorie "B" e "C" e per quelli relativi alla categoria "D", la valutazione potrà avvenire anche in maniera disgiunta rispetto alla totalità degli elementi valutativi stabiliti.

**Caso di parità di punteggio.**

**In caso di parità di punteggio le parti concordano i seguenti criteri di preferenza:**

- a) maggior punteggio acquisito sommando il punteggio ottenuto nel criterio dell'esperienza acquisita (se previsto) e quello ottenuto nel criterio che ha il maggior punteggio massimo attribuibile per il passaggio;
- b) Maggior anzianità nell'area \*(criterio abrogato con il CCDI 2006)
- c) maggior anzianità nell'ente;
- d) minore età anagrafica.

**I CRITERI DI CUI SOPRA SONO DESCRITTI ANALITICAMENTE NELLE ALLEGATE SCHEDE DI VALUTAZIONE IN ORDINE ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA:**

**SCHEDA 1**

**SCHEDA 2**

**SCHEDA 3**

**SCHEDA 4**

**SCHEDA 5**

**Modalità interpretative e di utilizzo delle schede.**

Dovrà essere espresso un punteggio per ogni elemento valutativo. Tale punteggio verrà formulato sulla scorta delle descrizioni relative al singolo elemento valutativo, la cui graduazione è funzionale alla formulazione del punteggio stesso.



**COMUNE DI QUARRATA**  
(Provincia di Pistoia)

SCHEDA PROD. A - PROGETTO OBIETTIVO

**SERVIZIO**

---

**TIPO PROGETTO:**

- INTERSETTORIALE

SI

NO

- TIPO A)

PER CENTRI DI COSTO

INDIVIDUALE

- TIPO B)

PER AGGREGAZIONE DI CENTRI DI COSTO

PER CENTRI DI COSTO

**DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO:**

**OBIETTIVI quali/quantitativi di miglioramento:**

**TEMPI DI REALIZZAZIONE:**

DATA INIZIO _____	DATA TERMINE _____
_____	

NUMERO ORE COMPLESSIVE PREVISTE

\_\_\_\_\_

**MODALITA' DI REALIZZAZIONE:**

PERCENTUALE DEL PROGETTO CHE SARA' REALIZZATA ENTRO IL NORMALE ORARIO DI LAVORO:

\_\_\_\_\_

PERCENTUALE DEL PROGETTO CHE SARA' REALIZZATA FUORI DAL NORMALE ORARIO DI LAVORO:

\_\_\_\_\_

PERSONALE COINVOLTO E CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO (COMPRESSE LE ORE PREVISTE PER CIASCUN DIPENDENTE, NEL CASO NON SIANO INDICATE SI INTENDE CHE LE ORE COMPLESSIVE DEL PROGETTO SIANO DA RIPARTIRE IN PARTI UGUALI FRA TUTTI I COMPONENTI):

--	--

Firma del Responsabile del servizio \_\_\_\_\_

**PARTE RISERVATA ALL'ORGANO COMPETENTE ALL'APPROVAZIONE**

**VALUTAZIONE DEL PROGETTO:**

COMPLESSITA'	
COSTO	
TOTALE PUNTI	

**VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO:**

LIT. _____
------------

Firma. \_\_\_\_\_



**COMUNE DI QUARRATA**  
(Provincia di Pistoia)

SCHEDA PROD. B

SERVIZIO \_\_\_\_\_ DIPENDENTE \_\_\_\_\_  
CATEGORIA \_\_\_\_\_

PROGETTO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PREMIO DI PRODUTTIVITA' STABILITO IN € \_\_\_\_\_

GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO:

\_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Produttività e miglioramento dei servizi  
(Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1998-2001)

**Elementi di valutazione**

1	Grado di realizzazione quali/quantitativa del progetto
2	Grado di partecipazione qualitativa individuale al progetto
3	Grado di partecipazione quantitativa individuale al progetto

GIUDIZIO DI SINTESI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PERCENTUALE DA ATTRIBUIRE AL DIPENDENTE:

\_\_\_\_\_

MOTIVAZIONI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_


Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile

---



**COMUNE DI QUARRATA**  
(Provincia di Pistoia)

SCHEDA PROD. C

SERVIZIO \_\_\_\_\_ DIPENDENTE \_\_\_\_\_  
CATEGORIA \_\_\_\_\_

PROGETTO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PREMIO DI GRUPPO STABILITO IN € \_\_\_\_\_

GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO:

--

<u>SCHEDA DI VALUTAZIONE</u>		
Produttività e miglioramento dei servizi (Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1998-2001)		
N.	Elementi di valutazione	Punti attribuiti
1	Capacità di coordinare e conciliare la realizzazione del progetto con il normale lavoro di ufficio	
2	Livello di partecipazione al progetto (presenza, contributo attivo la progetto)	
3	Capacità di iniziativa autonoma per la realizzazione del progetto	
4	Disponibilità alla cooperazione con gli altri dipendenti interessati al progetto	
5	Controllo del proprio progetto	
	<b>Totale</b>	
	<b>Punteggio generale (totale / 5)</b>	

Per ogni elemento potranno essere attribuiti 10 punti.

Il punteggio generale deriva dal punteggio totale diviso 5.

In considerazione del punteggio generale raggiunto si esprimerà un giudizio di sintesi così come sotto determinato

Da 0 a < 6	SUFFICIENTE
Da 6 a < 8	BUONO
Da 8 a 10	OTTIMO

Per il giudizio di sufficiente non si assegna nessun premio di gruppo.

Per il giudizio di buono si assegna il 50% della quota relativa al rendimento individuale del premio di gruppo.

Per il giudizio di ottimo si assegna il 100% della quota relativa al rendimento individuale del premio di gruppo.

GIUDIZIO DI SINTESI	<hr/> <hr/>
---------------------	-------------

MOTIVAZIONI <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

Data \_\_\_\_\_ Il Responsabile \_\_\_\_\_

C O M U N E   D I   Q U A R R A T A  
**Provincia di Pistoia**

**SCHEDA N. 1**

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "A" - POSIZIONI A2, A3, A4

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_                      POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

Element i	Descrizione	Punteggi	Note
1	In mansioni attinenti		_____
	In mansioni non attinenti		_____
2	Rapporti con l'utenza:		_____
	- E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna		_____
	- Presta attenzione ai bisogni dell'utenza		_____
	- Si attiva per i bisogni dell'utenza senza la sollecitazione del responsabile		_____
	- Suggerisce modi per aumentare la qualità del servizio		_____
3	Grado di conseguimento degli obiettivi:		_____
	- non conseguito		_____
	- minimo		_____
	- medio		_____
	- massimo		_____

	<p>Tempestività</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non sono stati rispettati i tempi previsti</li> <li>- sono rispettati i tempi previsti nelle attività di routine</li> <li>- sono rispettati i tempi nell'attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni</li> <li>- di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più che soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi</li> </ul>		
	<p>Flessibilità nelle mansioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro</li> <li>- sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro</li> <li>- buone capacità di adattamento ai compiti e alle esigenze di lavoro</li> </ul>		
	<b>Punteggio totale</b>		

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

C O M U N E   D I   Q U A R R A T A  
**Provincia di Pistoia**

**SCHEDA N. 2**

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "B" E "C" - POSIZIONI B2, B4, C2

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

Element i	Descrizione	Punteggi	Note
1	In mansioni attinenti		_____
	In mansioni non attinenti		_____
2	Grado di conseguimento degli obiettivi: - non conseguito - minimo - medio - massimo		_____
	Tempestività - non sono stati rispettati i tempi previsti - sono rispettati i tempi previsti nelle attività di routine - sono rispettati i tempi nell'attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più che soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi		_____



5	<p>Necessità di controllo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ritardi, errori ed ostacoli alla produzione svolta con errori frequenti</li> <li>- Necessità di frequente controllo dell'attività</li> <li>- Necessità di controllo a campione con errori medi</li> <li>- Controllo sporadico ed errori quasi inesistenti</li> </ul>		
	<p>Rapporto con l'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna</li> <li>- Presta attenzione ai bisogni dell'utenza</li> <li>- Si attiva per i bisogni dell'utenza senza sollecitazione del responsabile</li> <li>- Suggestisce modi per aumentare la qualità del servizio</li> </ul>		
	<b>Punteggio totale</b>		

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

C O M U N E   D I   Q U A R R A T A  
**Provincia di Pistoia**

**SCHEDA N. 3**

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "B" E "C" - POSIZIONI B3, B5, C3

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

Element i	Descrizione	Punteggi	Note
1	Grado di conseguimento degli obiettivi: - non conseguito - minimo - medio - massimo		_____
	Tempestività - non sono stati rispettati i tempi previsti - sono rispettati i tempi previsti nelle attività di routine - sono rispettati i tempi nell'attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più che soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi		_____
	Flessibilità nelle mansioni - limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - buone capacità di adattamento ai compiti e alle esigenze di lavoro		_____





C O M U N E   D I   Q U A R R A T A  
**Provincia di Pistoia**

**SCHEDA N. 4**

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "B" E "C" - POSIZIONI B4, B6, C4

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

Element i	Descrizione	Punteggi	Note
1	Grado di conseguimento degli obiettivi: - non conseguito - minimo - medio - massimo		_____
	Tempestività - non sono stati rispettati i tempi previsti - sono rispettati i tempi previsti nelle attività di routine - sono rispettati i tempi nell'attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più che soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi		_____
	Flessibilità nelle mansioni - limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - buone capacità di adattamento ai compiti e alle esigenze di lavoro		_____



	Rapporto con l'utenza: - E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna - Presta attenzione ai bisogni dell'utenza - Si attiva per i bisogni dell'utenza senza sollecitazione del responsabile - Suggerisce modi per aumentare la qualità del servizio		
	<b>Punteggio totale</b>		

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

C O M U N E   D I   Q U A R R A T A  
**Provincia di Pistoia**

**SCHEDA N. 5**

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "D"

SERVIZIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_                      POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

Elementi	Descrizione	Punteggi	Note
1	Grado di conseguimento degli obiettivi: - non conseguito - minimo - medio - massimo		_____
	Tempestività - non sono stati rispettati i tempi previsti - sono rispettati i tempi previsti nelle attività di routine - sono rispettati i tempi nell'attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più che soddisfacente alla pro-duttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi		_____
	Flessibilità nelle mansioni - limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro - buone capacità di adattamento ai compiti e alle esigenze di lavoro		_____



	<p>Determinazione e perseveranza</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ha difficoltà a lavorare su un problema per lunghi periodi di tempo ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte agli ostacoli a meno che una soluzione appaia immediata</li><li>- si applica abbastanza per la risoluzione di un problema o per superare ostacoli se ciò rientra nei suoi compiti specifici; non va al di là di ciò che è richiesto alla sua posizione per affrontare situazioni problematiche</li><li>- spesso mette in atto diverse azioni per superare gli ostacoli e si applica con costanza per raggiungere gli obiettivi</li><li>- ha al suo attivo molte dimostrazioni di perseveranza per la risoluzione di problemi e per raggiungere obiettivi, mettendo in atto le azioni più idonee a superare gli ostacoli</li></ul>		
--	--	--	--





		<p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le sue parole e le sue azioni risultano poco efficaci al fine di influenzare positivamente le convinzioni degli altri o il comportamento dei collaboratori e nel far rispettare le regole o eseguire le direttive date</li> <li>- E' capace di motivare e coinvolgere efficacemente i singoli collaboratori e/o di gestire piccoli gruppi. Ha conseguito qualche risultato nel far lavorare le persone come gruppo</li> <li>- E' molto abile nel motivare gli altri all'interno del gruppo di lavoro di cui è direttamente responsabile. Sa risolvere i conflitti interni. Sa confrontarsi con gli altri senza timore, su problemi e prestazioni di rendimento</li> <li>- Dimostra di sviluppare un efficace lavoro di gruppo e di risolvere conflitti interni coordinando contemporaneamente l'attività di più gruppi. Sa come costruire con grande efficacia uno spirito di corpo anche quanto si tratta di gruppi numerosi o non direttamente dipendenti. Sfrutta una vasta gamma di stili manageriali per la gestione dei singoli e dei gruppi</li> </ul>	
		<p>Capacità specialistica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comprende i concetti base, le conoscenze sono sufficientemente ampie da permettere una applicazione sul lavoro</li> <li>- ha una conoscenza tecnica approfondita di un settore specifico, che gli consente di risolvere la maggior parte dei problemi tecnici di quel settore</li> <li>- ha una profonda esperienza tecnica che gli consente di risolvere la generalità dei problemi del proprio settore</li> <li>- ha un livello di conoscenza e di esperienza molto significativo, riconosciuto anche al di fuori dell'ente</li> </ul>	

	Rapporto con l'utenza: - E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna - Presta attenzione ai bisogni dell'utenza - Si attiva per i bisogni dell'utenza - Realizza modi per aumentare la qualità del servizio		_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____
	<b>Punteggio totale</b>		

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_