



COMUNE DI QUARRATA
(Provincia di Pistoia)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2008-2009
(art. 2 CCNL 11 aprile 2008)

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 25 giugno 2009, rilasciati dal Collegio dei Revisori e della successiva autorizzazione alla stipula, giusta deliberazione G.C. n. 118 del 7.07.2009, l'anno 2009, il giorno 27 del mese di luglio, alle ore 9.30, presso la sede del Comune di Quarrata di piazza della Vittoria, 1 si sono incontrati i Sigg.

per la parte pubblica:

Dott. Giuseppe Aronica – Segretario Direttore Generale - Presidente della delegazione trattante

Per la parte sindacale:

CISL FPS: Andrea Bini

UIL F.P.L.: Franco Bugelli

R.S.U.:

Marco Baldi

Massimo Valensise

Ciro Campanile

Fabrizio Puddu

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte normativa 2008/09 e relativo alla definizione delle risorse decentrate anno 2008 e relativo utilizzo, relativo al personale del Comune di Quarrata.

Art. 1 – Costituzione delle delegazioni trattanti.

La delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999, sono così composte:

per la parte pubblica: giusta delibera G.C. n. 138 del 8.11.2007 e successive modificazioni;

per la parte sindacale: dai componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2008-2009.

Art. 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione. Efficacia.
(Art. 4 CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22/1/2004)

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 acquisito 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 2006/2009 sottoscritto l'11.04.2008.

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 22/1/2004)

Il presente contratto è valido sotto il profilo normativo gli anni 2008-2009 ad eccezione degli articoli 7 e 11 la cui entrata in vigore è differita al 31.12.2009 a valere per l'anno 2010. Viene parimenti differita l'entrata in vigore dell'allegato D al presente CCDI, richiamato all'art. 8.

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. 8 CCNL 2006/2009, 31 e 32 del CCNL 2004/2005).

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 11.4.2008 il "Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al biennio economico 2006/2007 del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali"";
- con CCNL 9.05.2006 il biennio economico 2004/2005 del personale del comparto "Regioni-Autonomie locali"";
- 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 "Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo per il personale del comparto "Regioni-Autonomie locali"";
- con CCNL 14.9.2000 il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali successivo a quello delle autonomie locali successivo a quello dell'1.4.1999", c. d. "code contrattuali".
- 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"".

Per i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004.

Le parti concordano di incontrarsi almeno una volta l'anno per procedere ad una verifica dell'attuazione del presente contratto.

Art. 4 Lavoro Straordinario
(Art. 14 CCNL 1.4.1999)

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. 1994/97.

Per l'anno 2008, per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, possono essere utilizzate risorse finanziarie in misura non superiore a **Euro 29.202,00**.

Per l'anno 2009, per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, possono essere utilizzate risorse finanziarie in misura non superiore a **Euro 29.202,00**.

Gli importi di cui sopra sono stati determinati secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(Art. 31 – CCNL 22.01.2004)

L'agglomerato è costituito ai sensi degli artt. 8 del CCNL 2006/2009 e 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, tuttora vigenti.

Per l'anno 2008 le risorse decentrate sono quantificate come da allegato (A) al presente contratto.

Per l'anno 2009 le risorse decentrate sono quantificate come da allegato (B) al presente contratto. La costituzione definitiva delle risorse verrà determinata nel corso dell'anno 2009.

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

(Art. 17 – CCNL 1.4.1999)

a) Per l'anno 2008 l'utilizzo delle risorse relative è quantificato nell'allegato (C) al presente contratto.

b) Per l'anno 2009 l'utilizzo delle risorse sarà quantificato successivamente sulla base delle progressioni economiche effettuate, sulla base dell'applicazione degli istituti negli anni precedenti, fermi restando gli impegni assunti (quali, progetti di produttività, indennità, progressioni economiche, ecc.).

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 sono individuati come produttività individuale, da intendersi come sviluppo di progetti inseriti nel PEG, sulla base del grado di realizzazione del progetto ponderato con la partecipazione individuale quali/quantitativa allo stesso (come da scheda). La produttività individuale è 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. A tal fine i Dirigenti/Responsabili dei Servizi formulano in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti di PEG, anche pluriennali, finalizzate all'incremento della produttività e al miglioramento quali-quantitativo dei Servizi.

I compensi per la produttività possono essere inoltre legati alla realizzazione di progetti e/o obiettivi inseriti nei vari P.E.G. (di area, di servizio, di centro di costo).

I progetti devono contenere la descrizione dettagliata degli obiettivi che intendono raggiungere, il personale che sarà impegnato nella realizzazione del progetto con i relativi apporti, 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.

Ogni dipendente ha diritto a partecipare al sistema di produttività previsto dal presente articolo.

La Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, ogni anno attribuirà le risorse destinate al presente istituto alle Aree, in base alla numerosità dei dipendenti inseriti in ogni area/servizio ed alla classe di merito del peg, come risultante dalla valutazione preventiva dello stesso effettuata dal Nucleo di Valutazione applicando la stessa graduazione in fasce stabilita per dirigenti e posizioni organizzative.

I progetti di produttività dovranno essere comunicati preventivamente ai dipendenti a cura dei Responsabili di Servizio.

Dovrà essere monitorato con la partecipazione dei dipendenti lo stato di attuazione dei singoli progetti, almeno una volta nel corso dell'anno o, più volte, in ragione della complessità del progetto.

Al termine del progetto, dovrà altresì essere effettuata una valutazione complessiva dello stato di attuazione finale sempre coinvolgendo i dipendenti e preliminarmente alla formulazione dei giudizi finali (come da scheda).

Per l'anno 2008 le risorse per i compensi per la produttività sono distribuite come da allegato (C).

Per l'anno 2009 le parti concordano di trattare in successive sessioni la distribuzione delle risorse da destinare a detti compensi.

Ultimato il progetto, i Responsabili di Servizio dovranno redigere apposita relazione (al peg e/o al progetto) in cui si evidenzia il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei tempi previsti, da inviare al Nucleo di Valutazione. Dovranno altresì risultare in maniera chiara le motivazioni relative al mancato o parziale raggiungimento del progetto. Una volta ottenuta la valutazione da parte del NdV e determinata quindi la quota che può essere erogata, ogni responsabile potrà esprimere l'apporto individuale di ciascun dipendente, al fine dell'attribuzione in termini percentuali del premio prestabilito.

Le eventuali economie derivanti da una parziale realizzazione dei progetti saranno rimandate all'anno successivo.

Il giudizio del Responsabile dovrà essere adeguatamente motivato. I dipendenti potranno comunque chiedere per scritto (entro dieci giorni dal ricevimento della scheda) una revisione del giudizio ed i responsabili dovranno rispondere entro sette giorni dalla richiesta. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo avverrà entro quattro mesi dalla stipula del CCDI e, comunque, entro quattro mesi dalla definizione della procedura di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione dell'attività dell'ente relativa all'anno precedente.

Le parti, nel prendere atto di quanto stabilito dall'art. 71, comma 6 del DL 112/2008 convertito in L. 133/2008 relativamente alla inderogabilità delle disposizioni di cui allo stesso articolo da parte di contratti o accordi collettivi, e nel riconoscere che la disciplina del presente istituto risulta conforme allo spirito della Legge, valutano positivamente che nell'erogazione delle somme destinate a compensi di produttività ciascun Dirigente/Responsabile sia deputato a verificare, in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti ed ai programmi di produttività.

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

Le parti convengono che viene destinato per l'anno 2008 l'importo di Euro 8.980,00, costo a regime, (di risorse stabili disponibili) per effettuare progressioni orizzontali.

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

- a) categoria B n. 6 progressioni;
- b) categoria C n. 6 progressioni;
- c) categoria D n. 1 progressione.

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

Le parti danno altresì atto di non differenziare nell'ambito della Cat. D la posizione giuridica di partenza, creando classi più numerose di soggetti valutati, al fine di rendere maggiormente selettivo il processo di avanzamento orizzontale nella categoria

La selezione relativamente alla corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica verrà effettuata entro quattro mesi dalla stipula del CCDI relativamente

al personale in servizio al 31.12.2008 secondo il punteggio ottenuto nell'anno 2008.

Il trattamento economico a seguito della selezione va erogato agli aventi diritto a far data dal 16.12.2008.

La progressione economica avverrà sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato D del presente C.C.D.I., 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 80/100.

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.

Art. 9 Pagamento per indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo (art. 17, comma 2, lettera d))

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.

In quanto legate all'organizzazione del lavoro, le parti concordano che l'amministrazione possa erogare in corso d'anno e in pendenza dell'approvazione del CCDI le competenze spettanti ai dipendenti in relazioni agli istituti di cui al presente articolo

Le parti concordano di puntualizzare quanto segue:

- per l'indennità di rischio, la stessa viene corrisposta ai dipendenti, inquadrati nelle ex III, IV e V qualifiche funzionali, le cui prestazioni di lavoro comportino continue e dirette esposizioni a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, secondo l'individuazione effettuata dai responsabili di servizio, nella misura di quanto previsto dalla normativa vigente. Tale indennità viene erogata mensilmente a consuntivo e verrà rapportata ai giorni di effettiva esposizione al rischio, con eccezione dei giorni festivi e feriali non lavorativi, che risultano comunque dovuti.
- per l'indennità di maneggio valori, la stessa viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa proporzionalmente al valore medio mensile dei valori maneggiati. In considerazione dell'introduzione a livello d'ente dell'indennità in oggetto, le parti concordano di erogare la stessa in misura pari a euro 0,78 giornaliera, ai dipendenti che soddisfano i requisiti dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000 per un maneggio di valori di cassa medi mensili di almeno euro 5.146,57 (euro 61.974,83 su base annua).

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

Art. 10 Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C. (art. 17, comma 2, lettera e))

Si conferma 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.

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 per altre fattispecie.

Art. 11 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (art 7, comma 1 e 2 CCNL 9.5.2006 di modifica della lett. F comma 2 art 17 CCNL 1.4.1999)

Il compenso derivante dall'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (in questo caso che non risulti incaricato di posizione organizzativa) è disciplinato e remunerato secondo i criteri previsti nel presente articolo

Non è considerato indennizzabile l'esercizio di compiti rientranti nella declaratoria della categoria di appartenenza, o di generica responsabilità o comunque trascurabili. Ciascun dipendente potrà beneficiare di un'unica indennità a qualsiasi titolo attribuita ai sensi del presente articolo

Le presenti indennità, aventi natura annuale, sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate. Pertanto sono suscettibili di suddivisione in dodicesimi, per i periodi inferiori all'anno.

Per l'anno 2008 e 2009 si fa riferimento relativamente alle figure, cui attribuire tale indennità, e all'importo previsto, all'accordo decentrato 2007, salvo eventuali modifiche comunicate da parte dei Responsabili di Servizio dei presupposti per l'individuazione delle figure cui attribuire tale indennità.

A partire dall'anno 2010 le parti concordano di corrispondere l'indennità di cui al presente articolo tenendo conto dei seguenti criteri:

- ai dipendenti di categoria B l'indennità in oggetto potrà essere corrisposta fino ad un limite massimo di Euro **1.000,00**;
- ai dipendenti di categoria C l'indennità in oggetto potrà essere corrisposta fino ad un limite massimo di Euro **1.200,00**;
- ai dipendenti di categoria D l'indennità in oggetto potrà essere corrisposta fino ad un limite massimo di Euro **2.500,00**;

Al fine dell'erogazione dell'indennità si dovrà tener conto dei seguenti parametri:

- a) responsabilità di servizio senza l'attribuzione delle posizioni organizzative, secondo la previgente disciplina: **Euro 2.500,00**;
- b) responsabilità di articolazione organizzativa sotto ordinata al servizio, ad esempio: U.O. semplici, uffici, servizi esterni, ecc., unicamente quando comportino una attività strutturata, nonché un'assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

Cat. B: **500,00-1.000,00;**
cat. C: **600,00-1.200,00;**
cat D: **700,00-1.500,00;**

- c) dipendenti di categoria B, C e D, senza posizione organizzativa, cui siano affidati compiti che comportino l'assunzione di una specifica e significativa responsabilità verso l'esterno:

Cat. B: **300,00-1.000,00;**
cat. C: **400,00-1.200,00;**
cat D: **500,00- 1.500,00;**

Verranno altresì corrisposte le indennità previste per le figure di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 2002/05 stipulato il 22.12.2004, il cui ammontare viene fissato in euro 300,00 annui lordi.

Le indennità di cui sopra sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

La Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, definirà la ripartizione delle risorse destinate al presente istituto fra le Aree, in relazione alla strategicità dei programmi da realizzare ed in coerenza con gli obiettivi di peg di ciascun anno. I dirigenti, o, in loro mancanza, il Direttore Generale, provvederanno ad individuare i soggetti beneficiari delle indennità in base ai criteri posti dal presente articolo. L'individuazione dei beneficiari avverrà di anno in anno successivamente alla stipula del ccdi e sulla base delle risorse dallo stesso destinate al presente istituto, quantificate a partire dall'anno 2009 in euro 17.000,00, salvo pattuizioni contrarie.

Il pagamento delle indennità in oggetto avverrà a consuntivo entro quattro mesi dalla stipula del ccdi per l'anno di riferimento.

Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – Art. 92, commi 5 e 6 D. Lgs. 12.04.2006, n. 163 e art. 61, comma 8 DL 25.06.2008 n. 112 convertito con L. 6.08.2008 n. 133.

Per l'anno 2008 le parti prendono nuovamente atto dell'inserimento delle risorse destinate a remunerare tali specifici compiti nell'agglomerato delle risorse decentrate, e dispongono di:

- a) confermare gli accordi in essere, con gli adeguamenti di legge intervenuti, in merito agli incentivi della ex Legge Merloni;
- b) confermare gli accordi essere in merito agli incentivi per recupero evasione ICI.

A partire dall'anno 2009 le parti prendono atto la nuova disciplina è così sintetizzabile:

1. L'incentivo per la progettazione, pari allo 0,5% dell'importo a base di gara di un'opera o di un lavoro, è ripartito fra il responsabile unico del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché fra i loro collaboratori;
2. Il 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato è ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione comunale che lo abbiano redatto, in relazione alla complessità dell'attività svolta.;
3. Devono essere definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata i criteri e le modalità per l'attribuzione ed il riparto delle predette somme;
4. Approvazione da parte della Giunta Comunale del relativo apposito Regolamento.

Le parti infine concordano di riservarsi una rivisitazione dell'attuale disciplina alla luce delle modifiche normative intervenute.

Art. 13 Formazione

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

La norma stabilisce che sono soggetti a contrattazione collettiva integrativa decentrata "i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione", e che all'attuazione di tali programmi il Comune deve destinare, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.

La somma non spesa nell'esercizio finanziario di riferimento resta vincolata al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Gli oneri della formazione, da imputare su tale fondo, sono, a titolo esemplificativo:

- a) costo per la partecipazione a seminari formativi;
- b) costo per partecipazione a convegni formativi/ giornate di studio esterne;
- c) costo per i corsi organizzati in proprio dal Comune;
- d) costo per la progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente, da ritenersi obbligatoria per tutti, è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze del personale.

Al fine di armonizzare la formazione del personale con gli strumenti programmatori, la stessa è, in particolare, collegata ai progetti PEG. Sarà pertanto cura dei Dirigenti/Responsabili di Servizi evidenziare le esigenze formative da inserire nel piano annuale e pluriennale di formazione secondo quanto previsto nei singoli progetti di PEG.

La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente e si dovrà procedere in maniera organica all'organizzazione ed all'espletamento di corsi di formazione o simili, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni o obiettivi e finalizzata:

- a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- c) a favorire la progressione economica orizzontale del personale.

Per la definizione del piano di formazione verranno esperite con le rappresentanze sindacali le procedure previste dal contratto nazionale.

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, al fine di diminuire l'impatto delle spese per la formazione sul bilancio.

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

(art. 4, comma 2, lettera e) del CCNL 1.4.1999)

L'esperienza acquisita, la normativa intervenuta nonché 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, anche in relazione alla riorganizzazione in atto.

Art. 15 Implicazioni in ordine alla regolarità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico sia in quello formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo sia i profili professionali.

Art. 16 Pari opportunità
(Art. 4, comma 2, lettera g) CCNL 1.4.1999)

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. 17 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
(Art. 4, comma 2, lett. m), del CCNL 1.4.1999)

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. 18 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:

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

Art. 19 contratti di sponsorizzazione

Le parti concordano che le risorse variabili potranno essere incrementate utilizzando gli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della l. 449/1997. Le parti danno atto che è stato approvato apposito regolamento mediante deliberazione C.C. 118 del 29.12.2005.

Art. 20 Modalità di gestione delle eccedenze di personale (Art. 4, comma 2, lett. l), del CCNL 1.4.1999)

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di accordo fra le parti.

Art. 21 Modalità di trattamento delle economie

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

ALLEGATO D) - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALLINTERNO 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^a comma.

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:

80/100

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, da A4 a A5
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 DELLE CATEGORIE "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 B6 a B7, da C3
a C4, da C4 a C5
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 "qualità della prestazione resa" per le Categorie A, B e C nel criterio "risultati conseguiti" per la categoria D;
- b) maggiore anzianità nella categoria;
- 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.

Inoltre, si stabilisce che l'attribuzione dei punteggi da parte dei valutatori possa avvenire in modo graduale all'interno delle fasce di giudizio del presente allegato 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).



COMUNE DI QUARRATA
(Provincia di Pistoia)

SCHEDA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

SERVIZIO _____

TIPO PROGETTO:
- INTERSETTORIALE

- SI**
 NO

- PER CENTRI DI COSTO**
 INDIVIDUALE

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO:

OBIETTIVI quali/quantitativi di miglioramento:

TEMPI DI REALIZZAZIONE:

DATA INIZIO _____	DATA TERMINE _____

NUMERO ORE COMPLESSIVE PREVISTE

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/dirigente _____

PARTE RISERVATA ALL'ORGANO COMPETENTE ALL'APPROVAZIONE

VALUTAZIONE DEL PROGETTO:

COMPLESSITA'	
COSTO	
TOTALE PUNTI	

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO:

EURO. _____

Firma. _____



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

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'

SERVIZIO _____ DIPENDENTE _____
CATEGORIA _____

PROGETTO:

PREMIO DI PRODUTTIVITA' STABILITO IN EURO _____

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

Grado di partecipazione qualitativa individuale al progetto
Grado di partecipazione quantitativa individuale al progetto
Capacità di coordinare e conciliare la realizzazione del progetto con il normale lavoro di ufficio
Capacità di iniziativa autonoma per la realizzazione del progetto
Disponibilità alla cooperazione con gli altri dipendenti interessati al progetto
Controllo del proprio progetto

GIUDIZIO DI SINTESI

PERCENTUALE DA ATTRIBUIRE AL DIPENDENTE:

MOTIVAZIONI

Data _____

Il Responsabile

COMUNE DI QUARRATA
Provincia di Pistoia

SCHEDA N. 1	PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA "A" POSIZIONI A2, A3, A4 e A5
--------------------	--

SERVIZIO			
DIPENDENTE			
CATEGORIA		POSIZIONE ECONOMICA	

Elementi	Descrizione	Punteggi	Note
1	In mansioni attinenti		
	In mansioni non attinenti		
2	Rapporti con l'utenza: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - non conseguito - minimo - medio - massimo 		
	Tempestività <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Punteggio totale		

Data		Il Responsabile	
-------------	--	------------------------	--

COMUNE DI QUARRATA
Provincia di Pistoia

SCHEDA N. 2	PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLE CATEGORIE "B" E "C" POSIZIONI B2, B4, C2		
--------------------	---	--	--

SERVIZIO			
DIPENDENTE			
CATEGORIA		POSIZIONE ECONOMICA	

Elementi	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		
	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		
3	Conoscenza dei contenuti professionali: - Lacunosa conoscenza dei contenuti professionali e inadeguata autonomia - Accettabile conoscenza dei contenuti professionali e discreta autonomia - Buona conoscenza dei contenuti professionali e discreta autonomia - Eccellente conoscenza dei contenuti professionali ed elevata autonomia		
4	Livello di autonomia: - Inesistente sia la capacità di decisione		

	<p>sia la tendenza ad assumere responsabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado modesto di autonomia - Grado buono di autonomia e di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità - Grado ottimo di autonomia ed eccellente capacità di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità 		
5	<p>Necessità di controllo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ritardi, errori ed ostacoli alla produzione svolta con errori frequenti - Necessità di frequente controllo dell'attività - Necessità di controllo a campione con errori medi - Controllo sporadico ed errori quasi inesistenti <p>Rapporto con l'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Punteggio totale		

Data		Il Responsabile	
-------------	--	------------------------	--

COMUNE DI QUARRATA
Provincia di Pistoia

SCHEMA N. 3	PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLE CATEGORIE "B" E "C" POSIZIONI B3, B5, C3
--------------------	---

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 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		
2	Capacità di adattamento - scarsa capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e manifestazioni di resistenza agli stessi - significativa capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con coinvolgimento nei processi - rilevante capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con assecondamento della realizzazione - elevata capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con governo dei processi		
	Comunicazione - bassa capacità di esprimere idee in modo efficace e fluente - realizza brevi prestazioni a gruppi informali, presta attenzione agli altri - realizza prestazioni in situazioni		

	<p>informali e formali, riesce comprensibile. Mantiene la lucidità durante le riunioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - effettua prestazioni complesse con grande efficacia all'interno e all'esterno, mantenendo concentrazione anche se è richiesta attenzione prolungata 		
	<p>Conoscenza dei contenuti professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lacunosa conoscenza dei contenuti professionali - Accettabile conoscenza dei contenuti professionali - Buona conoscenza dei contenuti professionali - Eccellente conoscenza dei contenuti professionali 		
	<p>Orientamento all'efficienza</p> <ul style="list-style-type: none"> - scarso interesse alla minimizzazione dei costi e tempi lavoro - occasionale interesse verso problemi di ottimizzazione dei costi e tempi - costante interesse verso problemi di minimizzazione dei costi e tempi - trova soluzioni per realizzare il lavoro minimizzando l'uso delle risorse 		
3	<p>Livello di autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inesistente sia la capacità di decisione sia la tendenza ad assumere responsabilità - Grado modesto di autonomia - Grado buono di autonomia e di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità - Grado ottimo di autonomia ed eccellente capacità di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità 		
4	<p>Razionalizzazione e miglioramento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nessuna proposta per razionalizzare procedure, migliorare servizi, oppure offrire nuovi servizi - Formulazione di una o più proposte di discreto interesse - Formulazione di una o più proposte di accettabile interesse - Formulazione e realizzazione di una o più proposte di eccellente interesse 		
	<p>Rapporto con l'utenza: E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Punteggio totale		

Data		Il Responsabile	
-------------	--	-----------------	--

COMUNE DI QUARRATA
Provincia di Pistoia

SCHEMA N. 4	PROGRESSIONI ECONOMICHE DELLE CATEGORIE "B" E "C" POSIZIONI B4, B6, B7, C4 e C5
--------------------	--

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 produttività del gruppo per il conseguimento de-gli 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		
2	Conoscenza dei contenuti professionali: - Lacunosa conoscenza dei contenuti professionali - Accettabile conoscenza dei contenuti professionali - Buona conoscenza dei contenuti professionali - Eccellente conoscenza dei contenuti professionali Livello di autonomia: - Inesistente sia la capacità di decisione sia la tendenza ad assumere responsabilità - Grado modesto di autonomia - Grado buono di autonomia e di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità		

	<ul style="list-style-type: none"> - Grado ottimo di autonomia ed eccellente capacità di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità 		
3	<p>Efficienza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimostra scarso interesse verso i problemi di minimizzazione dei costi e dei tempi di attuazione del lavoro, operando scelte costose o che necessitano di tempi lunghi, senza considerare alternative - Mostra un occasionale interesse verso i problemi di ottimizzazione dei tempi e dei costi, trovando generalmente però solo raramente soluzioni più rapide o più economiche - Dimostra di costatare interesse verso problemi di minimizzazione dei tempi e dei costi, trovando generalmente soluzioni accettabili. Occasionalmente identifica le scelte più vantaggiose in termini economici e di tempo. - Trova costantemente soluzioni per realizzare il lavoro minimizzando l'uso delle risorse. Valuta sempre il rapporto costi/benefici di tutte le possibili soluzioni <p>Rapporto con l'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Punteggio totale		

Data		Il Responsabile	
-------------	--	------------------------	--

COMUNE DI QUARRATA
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: <ul style="list-style-type: none"> - non conseguito - minimo - medio - massimo 		
	Tempestività <ul style="list-style-type: none"> - 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 de-gli obiettivi 		
	Flessibilità nelle mansioni <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Efficacia <ul style="list-style-type: none"> - non mostra un particolare impegno per rag-giungere obiettivi; fa solo ciò che gli viene espressamente chiesto - Parziali esempi di impegno, legati però alla presenza di supporti esterni - Esistono prove significative che l'individuo si pone obiettivi significativi e si impegna, talvolta anche operando preventivamente per raggiungerli - Esistono prove significative che l'individuo ha stabilito e raggiunto obiettivi significativi, identificando e cogliendo le opportunità che si sono presentate e spesso andando al di là delle attese 		

2	<p>Autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inesistente sia la capacità di decisione sia la tendenza ad assumere responsabilità - Grado modesto di autonomia - Grado buono di autonomia e di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità - - Grado ottimo di autonomia ed eccellente capacità di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità 		
	<p>Determinazione e perseveranza</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 - spesso mette in atto diverse azioni per superare gli ostacoli e si applica con costanza per raggiungere gli obiettivi - 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 		
3	<p>Efficienza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimostra scarso interesse verso i problemi di minimizzazione dei costi e dei tempi di attuazione del lavoro, operando scelte costose o che necessitano di tempi lunghi, senza considerare alternative - Mostra un occasionale interesse verso i problemi di ottimizzazione dei tempi e dei costi, trovando generalmente però solo raramente soluzioni più rapide o più economiche - Dimostra di costatare interesse verso problemi di minimizzazione dei tempi e dei costi, trovando generalmente soluzioni accettabili. Occasionalmente identifica le scelte più vantaggiose in termini economici e di tempo. - Trova costantemente soluzioni per realizzare il lavoro minimizzando l'uso delle risorse. Valuta sempre il rapporto costi/benefici di tutte le possibili soluzioni 		
	<p>Autocontrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non sempre è in grado di mantenere un adeguato equilibrio emotivo. Perde la pazienza e non riesce sotto stress, a 		

	<ul style="list-style-type: none"> - mantenere un buon livello di lavoro - Mantiene, nella maggior parte dei casi, l'equilibrio emotivo, ma talvolta lo perde in situazioni di stress o di fronte a provocazioni. Occasionalmente, sotto pressione non riesce a mantenere un buon livello di lavoro o agisce in modo impulsivo senza valutare le conseguenze - Mantiene l'equilibrio in una situazione di difficoltà e lavora in modo efficace anche sotto stress - Mantiene l'equilibrio in ogni situazione. E' capace di dirigere e coordinare il lavoro degli altri anche in situazioni di forte tensione 		
	<p>Rapporto con l'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	<p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 - 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 - 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 		
	<p>Capacità specialistica</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprende i concetti base, le conoscenze sono sufficientemente ampie da permettere una applicazione sul lavoro - ha una conoscenza tecnica approfondita di un settore specifico, 		

	<p>che gli consente di risolvere la maggior parte dei problemi tecnici di quel settore</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha una profonda esperienza tecnica che gli consente di risolvere la generalità dei problemi del proprio settore - ha un livello di conoscenza e di esperienza molto significativo, riconosciuto anche al di fuori dell'ente 		
	<p>Rapporto con l'utenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
	Punteggio totale		

Data		Il Responsabile	
-------------	--	-----------------	--