

CONSORZIO DEL PARCO REGIONALE DEL DELTA DEL PO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Premesso che:

in data 10/02/2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Consorzio del Parco Regionale del delta del Po E.R. valido per le annualità 2006 e 2007;

visti i pareri del collegio dei revisori di data 12/01/2009 e di data 20/02/2009 (prot. 948) che ha certificato anche la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs 165 del 2001);

vista la delibera n. 9 del 06/03/2009 con la quale il CdA del Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po E.R. ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 12/03/2009 nella sede di Via Mazzini, 200 in Comacchio (Fe) del Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po E-R ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione trattante di parte pubblica del Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po Emilia-Romagna

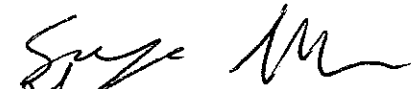
Lucilla Previati - Direttore dell'Ente (Presidente delegazione trattante)



e

La delegazione della R.S.U. del Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po Emilia-Romagna

Sergio Martini



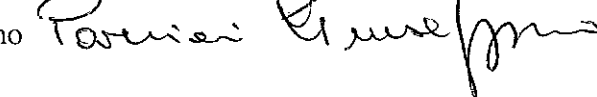
Filippo Baldassari



Pierluigi Zanni



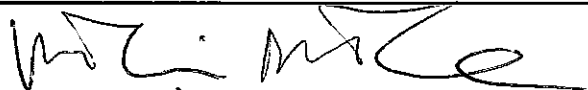
Parmiani Giuseppino



e

I RAPPRESENTANTI DELLE SEGUENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Natale Vitali - CGIL F.P.



Francesco Bertelli - CISL FPS



Sabrina Cerini - UIL FPL



Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il biennio economico 2006-2007.

Premesso:

- che in data 23/07/2003 presso lo studio lo studio Notaio Baraldi, tra il Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio (cedente) ed il Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po Emilia Romagna (cessionario), è stato stipulato il contratto di cessione d'azienda, con effetto dal 01/08/2003, in base al quale è stato trasferito il complesso organizzativo di beni, rapporti giuridici, personale e funzioni dal Consorzio cedente al Consorzio cessionario;
- che in data 12/05/2003 è stato siglato l'accordo sul passaggio del personale dal Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio al Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po dell'Emilia-Romagna;
- che tale accordo al punto 9) recita: *"La normativa contrattuale aziendale vigente presso il Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio (indennità di disagio, vestiario, trasporti, premi di risultato ecc.) viene sostituita presso il Consorzio Parco Regionale del Po Emilia-Romagna con lo specifico accordo sindacale stipulato ai sensi dell'art. 2112 del codice Civile, nel quadro della normativa contrattuale del comparto Regioni-Autonomie Locali."*;
- che, conseguentemente, con decorrenza dal 01/08/2003, il personale con contratto a tempo pieno e indeterminato in forza presso il Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po E. R. ammontava a 34 unità;
- che per la funzionalità dell'Ente si rende quindi necessaria una ricontrattazione complessiva del Contratto Decentrato Integrativo che tenga conto della mutate condizioni operative;

Visto il Contratto Decentrato Integrativo siglato per il biennio economico 2004 e annualità 2004-2005.

Visto il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Regioni Autonomie Locali quadriennio 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, le parti stipulano la seguente ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo:

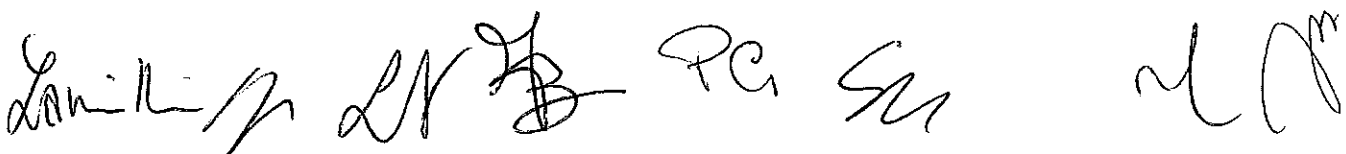
ART. 1

DECORRENZA E DURATA DELL' ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO

Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva a seguito della autorizzazione alla sottoscrizione del Consiglio di Amministrazione del Parco conferita al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica acquisito il parere dal Collegio dei revisori relativo alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata, con effetti economico giuridici per il biennio economico 2006-2007.

Conserva la sua efficacia per la valenza del CCNL 2006/2009 e comunque sino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo decentrato.

Il presente contratto integrativo decentrato potrà essere disdetto da una delle parti tramite raccomandata con RR. In caso di disdetta le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo decentrato.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the President of the Delegazione Trattante and representatives of the Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio and the Consorzio del Parco Regionale del Delta del Po Emilia Romagna.

ART. 2
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'

La composizione del Fondo risorse stabili per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività a decorrere dal 01/01/2006 viene così quantificata:

RISORSE DECENTRATE STABILI		
ANNO 2006		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 79,48
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 2.821,41
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ 774,69
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 55.728,29	€ 289,79
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti	€ 167.767,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 58.536,53	€ 643,90
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ -
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 97.031,43	€ 601,60
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 97.031,43	€ 485,15
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2003	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004	€ 53,08
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 173.516,10

Donni Pi *PC* *LN* *su*

RISORSE DECENTRATE STABILI		
ANNO 2007		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ 79,48
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 2.821,41
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ 774,69
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 55.728,29	€ 289,79
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti (*)	€ 167.767,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 58.536,53	€ 643,90
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ -
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a €. 97.031,43	€ 601,60
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a €. 97.031,43	€ 485,15
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2003	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004	€ 53,08
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 173.516,10

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials: Lanni, Pi, PC, B, LV, Su, CM

Handwritten mark

ART. 3**DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15**

Le risorse stabili così come definite all'Art. 2, per l'anno 2006, sono destinate alle seguenti finalità:

Progressioni orizzontali	Euro	27.520,42
Maggiorazione turno	Euro	18.770,00
Maggiorazione festivo notturno	Euro	2.960,00
Indennità disagio	Euro	14.870,00
Indennità disagio utilizzo proprio automezzo	Euro	10.400,00
Indennità comparto	Euro	18.589,92
Indennità economo	Euro	371,84
Retribuzione posizione UOPC	Euro	15.000,00
Retribuzione risultato UOPC	Euro	3.750,00
Indennità particolari responsabilità	Euro	10.475,88
Produttività individuale produzione e commercializzazione fabbrica marinati, coordinamento informatico e GIS	Euro	6.500,00
Produttività collettiva	Euro	44.308,04

TOTALE	Euro	173.516,10

Le risorse stabili così come definite all'Art. 2, per l'anno 2007, sono destinate alle seguenti finalità:

Progressioni orizzontali	Euro	32.915,62
Maggiorazione turno	Euro	17.193,38
Maggiorazione festivo notturno	Euro	3.624,95
Indennità disagio	Euro	18.550,17
Indennità disagio utilizzo proprio automezzo	Euro	10.400,00
Indennità comparto	Euro	17.889,73
Indennità economo	Euro	401,94
Retribuzione posizione UOCP	Euro	15.000,00
Retribuzione risultato UOCP	Euro	3.750,00
Indennità particolari responsabilità	Euro	11.844,85
Produttività individuale produzione e commercializzazione fabbrica marinati, coordinamento informatico, GIS, pesatura e redazione DDT prodotti ittici, attività amministrative e contabile	Euro	9.355,00
Produttività collettiva	Euro	32.590,46

TOTALE	Euro	173.516,10

ART. 4**LAVORI DISAGIATI**

Lo svolgimento di alcune attività all'interno dell'Ente sono caratterizzate da condizioni lavorative particolarmente disagiate, in quanto svolte in ambienti "bagnati" o perché richiedenti l'utilizzo di particolari dotazioni di protezione individuale (DPI), ovvero perché svolte:

- all'aperto e a contatto con l'acqua;
- con l'utilizzo di imbarcazioni;
- anche con particolari condizioni meteorologiche;
- con l'utilizzo di specifiche DPI.

Sono individuate come tali le attività lavorative svolte dai seguenti uffici:

Lami Pi *PC* *SV* *SV* *CM* *M*

- ufficio manutenzioni straordinarie;
- ufficio manutenzioni ordinarie;
- ufficio gestione idraulica-servizi ambientali;
- ufficio vigilanza generale.

Vengono pertanto istituite le sotto elencate indennità disagio (specifiche per ogni ufficio), da corrispondere ai dipendenti interessati per ogni ora lavorata nel relativo ufficio di appartenenza, i cui valori economici per gli anni 2006 e 2007 sono riportati nella sottostante tabella:

INDENNITA' DISAGIO	€ / ora lavorata 2006	€ / ora lavorata 2007
disagio ufficio manutenzioni straordinarie	€ 0,70754	0,88442
disagio ufficio manutenzioni ordinarie	€ 0,10329	0,12911
disagio ufficio gestione idraulica	€ 0,52678	0,65847
disagio ufficio vigilanza generale	€ 0,24273	0,30341

Tali indennità che sono fini a se stesse e non hanno alcuna influenza su tutti gli altri istituti contrattuali, legali, aziendali (ad es.: straordinario, festivo, notturno, indennità turno, 13^a mensilità, TFR, malattia, aspettativa, maternità, ecc.), vengono erogate ai lavoratori interessati con cadenza mensile posticipata, previa verifica delle ore di lavoro effettivamente svolte in ogni ufficio.

ART. 5

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

All'Economo dell'Ente compete, una indennità giornaliera pari ad Euro 1,40, elevata ad Euro 1,54 con decorrenza 01/01/2007.

Tale indennità compete per le sole giornate di effettiva presenza.

ART. 6

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'anno 2007 tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'Art. 9 del CCNL 11/04/2008 sono oggetto di valutazione ai fini della progressione economica all'interno della categoria.

La progressione economico all'interno della categoria attribuita avrà decorrenza 01/01/2007.

La valutazione avverrà sulla base di schede valutative in vigore presso l'Ente (Allegato B).

ART. 7

SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'esercizio di compiti o mansioni che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31/03/1999, e l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidati al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 sono retribuiti con apposito compenso.

L'ammontare del compenso e il relativo compito o mansione per gli anni 2006 e 2007 sono così individuati:

	Compenso 2006 Euro	Compenso 2007 Euro
Coordinamento reparto vigilanza	1.000,00	1.250,00
Coordinamento reparto vigilanza idraulica pesca	1.500,00	1.875,00
Responsabile Archivio-Protocollo; predisposizione Atti Deliberativi di competenza del CDA e dell'Assemblea; gestione dell'Albo Consortile	1.500,00	1.875,00
Responsabile monitoraggio telematico degli appalti e dei loro stati di avanzamento presso il sito dell'Osservatorio Regionale LL.PP.; Assistenza al Direttore per preparazione Programma Triennale LL.PP. ed elenco annuale	2.000,00	2.500,00

Capo squadra marinatura, e responsabile igiene del personale e manutenzione impianti e strutture ai sensi del Sistema di autocontrollo HACCP	1.000,00	0
Gestione istituti contrattuali personale dipendente	1.658,52	2.073,15
Responsabile gestione denunce fiscali e previdenziali personale dipendente; Liquidazione trattenute fiscali e previdenziali e oneri previdenziali ente relative al personale dipendente; Rapporti con Enti Previdenziali e uffici finanziari (*)	1.817,36	2.271,70
Totale	10.475,88	11.844,85

(*) Nell'anno 2007 è corrisposta per mesi 6.

Preso atto che tra gli emolumenti percepiti dai dipendenti dell'ex Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio vi erano indennità di mansione, indennità di funzione, indennità di cassa, superminimi, e che per tali voci retributive il punto 8 dell'accordo sul passaggio del personale dal Consorzio Azienda Speciale Valli di Comacchio al Consorzio Parco Regionale del Delta del Po del 12/05/2003, dispone: "l'eventuale ulteriore differenza dovuta a indennità di mansioni, di funzioni, o a riconoscimento di superminimo o a voci accessorie di natura indennitaria è comunque mantenuta a titolo di assegno ad personam riassorbibile con il passaggio a posizioni economiche o a categorie superiori o con l'attribuzione del trattamento economico accessorio o di indennità riconosciuti ad analogo titolo dalla normativa nazionale od aziendale del Comparto Regioni-Autonomie Locali.....", a tali dipendenti verrà liquidata la somma residua derivante dalla differenza tra l'importo dell'indennità in questione e l'assegno riassorbibile goduto. La somma non erogata per tale effetto rimarrà comunque tra le disponibilità del fondo e ridistribuita tra tutti i dipendenti a titolo di produttività collettiva.

ART. 8

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALI

Sono destinate le somme di Euro 6.500,00 per l'anno 2006, ed Euro 9.355,00 per l'anno 2007, dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ad opera di dipendenti che svolgono particolari progetti e attività quali:

Produttività individuale produzione e commercializzazione fabbrica marinati;

Coordinamento informatico, GIS;

Pesatura e redazione documenti di trasporto prodotti ittici.

Attività amministrative e contabili

Tali somme verranno erogate ai soggetti interessati, individuati con determinazione del Direttore.

ART. 9

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Sono destinate le somme di Euro 44.308,04 per l'anno 2006, ed Euro 32.590,46 per l'anno 2007, dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ad opera dei dipendenti. La corresponsione di tali somme tra i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato con almeno 6 mesi di anzianità è correlata al merito e all'impegno individuale o di gruppo.

La valutazione del merito e dell'impegno individuale o di gruppo viene effettuata dal Direttore, dal Dirigente o dal Responsabile UOPC del Settore/Servizio in cui è incardinato il dipendente, mediante compilazione di apposita valutativa (Allegato A).

La scheda, con apposito colloquio individuale viene illustrata al dipendente, nel quale verrà dato conto delle ragioni delle valutazioni effettuate.

La scheda contiene 5 criteri di valutazione di cui solo i primi 4 riguardano i dipendenti compresi nelle categorie da A a C, mentre l'ultimo si riferisce esclusivamente ai dipendenti della categoria D.

Ognuno dei predetti criteri contiene 5 punteggi corrispondenti a insufficiente, sufficiente, discreto, buono e ottimo.

I punti attribuibili sono i seguenti:

ottimo 100 punti
buono 80 "

<i>discreto</i>	70	"
<i>sufficiente</i>	60	"
<i>insufficiente</i>	0	"

L'ammontare delle quote individuali teoriche è determinato attraverso i seguenti parametri:

TABELLA PARAMETRI

Categ.	N° dip.ti	Param:	N° dip.x param.	%	Quota teorica indiv.le
A - B		100			
C		120			
D		140			

La quota teorica individuale viene calcolata con riferimento alla tabella parametri prima indicata e la ripartizione avverrà avuto riguardo al punteggio ottenuto dai dipendente sulla base del suo apporto volto al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento dei servizi:

<i>punteggio da</i>	<i>81 a 100</i>	<i>100% della quota teorica individuale</i>
<i>punteggio da</i>	<i>71 a 80</i>	<i>80% della quota teorica individuale</i>
<i>punteggio da</i>	<i>60 a 70</i>	<i>70% della quota teorica individuale</i>
<i>punteggio da</i>	<i>0 a 59</i>	<i>50% della quota teorica individuale</i>

ART. 10

INDENNITA' DISAGIO UTILIZZO PROPRIO AUTOMEZZO

Viene individuata come sede dell'attività lavorativa di tutti i dipendenti la sede Legale dell'Ente sita a Comacchio (Fe), Via Mazzini, 200, (di seguito denominata "Sede principale").

Ai dipendenti può, comunque, essere richiesto di prestare la propria attività lavorativa in altri "luoghi", denominati sedi secondarie, attualmente individuati nelle seguenti località

- Località Bellocchio (SS. Romea km 19,150) – Stazione da pesca di Bellocchio
- Località Foce (Via Pega Est) – Stazione da pesca di Foce
- Località Fosse (Via Argine Agosta) – Casone di Fosse
- Località Saline di Comacchio – S.S. Romea

Ai dipendenti, che utilizzano i propri mezzi per raggiungere il posto di lavoro individuato in una sede secondaria, è riconosciuta un'indennità disagio per l'utilizzo del proprio automezzo. A tal fine le parti concordano di destinare la somma di Euro 10.400,00, da ripartire tra i dipendenti che utilizzano il proprio automezzo per raggiungere la sede di lavoro secondaria, sulla base dei Km complessivi annui effettivamente percorsi e dichiarati con la sottoscrizione di apposita modulistica.

Le distanze tra la sede principale e la sede secondaria sono di individuate come segue:

Località		Distanza (andata e ritorno)
Sede principale – Stazione da pesca di Bellocchio	Km	26
Sede principale – Stazione da pesca di Foce	Km	22
Sede principale – Casone di Fosse	Km	26
Sede principale – Saline di Comacchio	Km	25

Nel caso il dipendente abbia dimora abituale in località prossima alla sede di lavoro secondaria, presso la quale deve prestare la propria attività lavorativa, la distanza se inferiore si computa da tale dimora abituale.

ART. 11

Luigi Pini *PA* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

PERMESSI RETRIBUITI

Ad integrazione dell'art. 19 comma 2 del CCNL del Comparto di data 06/07/1995, possono essere concessi a richiesta del dipendente, permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, anche frazionati in ore (max $7,12 \times 3 =$ ore 21,36), fino al tetto massimo contrattualmente previsto.

Per tali permessi il dipendente al rientro in servizio dovrà produrre all'Ente la documentazione o l'autodichiarazione attestante la finalità dell'utilizzo del permesso, la quale dovrà essere conforme a quanto dichiarato in sede di richiesta.

Per i permessi utilizzati in occasione di accertamenti sanitari, il dipendente dovrà produrre la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria, comprovante l'avvenuta prestazione ricevuta e il tempo di effettiva permanenza presso la struttura medesima o il tempo necessario all'effettivo recupero fisico.

ART. 12

PERMESSI BREVI

Ad integrazione dell'art.20 del CCNL 6 luglio 1995 possono essere concessi a richiesta del dipendente, in occasione della chiusura delle strutture scolastiche materne, asilo nido, elementari, e salvaguardate e garantite le condizioni organizzative del servizio, permessi per accudire i figli.

Tali permessi dovranno essere tempestivamente recuperati.

ART. 13

BUONI PASTO

Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti.

Il valore del buono pasto è fissato in Euro 9,50.

Art. 14

SOMME NON EROGATE

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento della produttività collettiva del medesimo esercizio finanziario.

Loni Pir A

QC.

B

Sy^m

M LN

MT

Allegato A)

VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE

		Insuffic.	Suffic.	Discreto	Buono	Ottimo
1. INTEGRAZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE (capacità collaborativa e qualità delle relazioni interpersonali interne ed esterne)	<i>Cat. D</i>	0 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>
	<i>Altre</i>	0 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>	17,5 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>	25 <input type="checkbox"/>
2. RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO (rispetto degli impegni e delle scadenze, nonché qualità del lavoro)	<i>Cat. D</i>	0 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>
	<i>Altre</i>	0 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>	17,5 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>	25 <input type="checkbox"/>
3. COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITÀ TECNICA (conoscenze tecnico-professionali e capacità di aggiornamento)	<i>Cat. D</i>	0 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>
	<i>Altre</i>	0 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>	17,5 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>	25 <input type="checkbox"/>
4. GRADO DI AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ (capacità di risoluzione autonoma dei problemi e di adattamento alle innovazioni strutturali e non)	<i>Cat. D</i>	0 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>
	<i>Altre</i>	0 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>	17,5 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>	25 <input type="checkbox"/>
5. CAPACITÀ DI DIREZIONE, DI CONTROLLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DELLE RISORSE (programmazione, coordinamento e controllo organizzativo, e di valutazione dei collaboratori)	<i>Cat. D</i>	0 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/>


TOTALE PUNTI _____

Il Direttore/Dirigente/Resp. UOCP

Laminini Z

PC.









Data _____ e firma _____ del dipendente per presa visione.

Allegato B)

Dipendente: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Criteri	PUNTI				
	1	2	3	4	5
1. Autonomia e Responsabilità: rileva la capacità e la propensione del dipendente a svolgere mansioni in maniera autonoma nell'ambito di discrezionalità prevista dalla categoria di inquadramento e ad assumersi responsabilità connesse direttamente al ruolo e/o legate a situazioni contingenti					
2. Impegno professionale: rileva il grado di coinvolgimento nell'attività cui è adibito e nei processi lavorativi dell'Ente					
3. Integrazione: rileva la capacità e disponibilità a lavorare produttivamente in gruppo e a collaborare con gli altri					
4. Propositività: rileva la capacità a proporre soluzioni e a risolvere problemi in relazione e nell'ambito dell'attività della categoria di appartenenza					
5. Flessibilità: rileva la capacità del dipendente ad adattarsi alle esigenze dell'ufficio/servizio/settore in cui opera e/o a farsi carico degli imprevisti, oltre che ad intervenire in attività nuove e diverse non strutturali					
6. Adattamento e partecipazione all'innovazione: rileva la capacità di modificare il modo di lavoro in funzione di cambiamenti strutturali organizzativi che intervengono sia a livello di Ente, che di ufficio/servizio/settore					

punti attribuiti

Il Direttore

Data _____ e firma _____ del

G. Lami Pini *R. L. V.* *S. G.* *M. P.*

dipendente per presa visione

