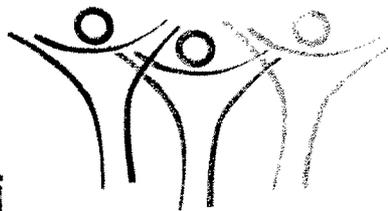


# VALDERA

UNIONE DEI COMUNI



## UNIONE VALDERA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011

Premesso che:

- In data 15/11/2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto >Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2011";
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al revisore dei Conti corredata da apposita relazione tecnico- finanziaria ed illustrativa e il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- La Giunta dell'Unione con atto n. 97 del 25.11.2011 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il giorno 09.12.2011, alle ore 11,30, le parti sottoscrivono il presente CCDI relativo al personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

#### UNIONE VALDERA

Nella persona del:

Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

*Giovanni Lelli*

#### R.S.U. DEI COMUNI E EX CONSORZIO ALTA VALDERA

*DONTESERA*

*CALCINAIA*

*PECCOLI Laura*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. *Franco*

C.I.S.L. *[Signature]*

U.I.L. *[Signature]*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a decorrere dall'1/1/2011 a tutto il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell' Unione Valdera nelle categorie A, B, C e D ed integra e sostituisce gli articoli corrispondenti del CCDI sottoscritto il 08/02/2010.

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

#### **Art. 4 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO 2011.**

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL ammonta per **l'anno 2011 a € 430.585,19** La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività per l'anno 2011 viene allegata al presente C.C.D.I..

Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., nel modo sottoriportato:

	INDENNITA' DI COMPARTO	25.400,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	41.700,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	80.400,00
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	775,00
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	46.000,00
lett. e)	DISAGIO	5.500,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	21.000,00
lett. i)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	600,00
lett. g)	ISTAT, ICI, INCENTIVI PROGETTAZIONE	50.500,00

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, la somma residuale sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1, 2 e 3 di cui al successivo art. 6 "Produttività".

Il quadro di risorse sopra esposto potrà variare in relazione alla definizione puntuale del quadro dei comandi del personale, nonché per effetto dei dati definitivi comunicati dagli enti locali cui il personale appartiene. Eventuali variazioni in tal senso saranno comunicate per via telematica alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

La schema di costituzione del fondo è allegato al presente contratto.

#### **Art. 6 - PRODUTTIVITA'**

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati.

Le parti condividono di effettuare a breve termine la sperimentazione di un osservatorio permanente sui servizi aperto alla partecipazione di rappresentanti delle associazioni dei

consumatori e dei cittadini, al fine di monitorare il funzionamento, la qualità dei servizi, di analisi dei costi e nell'ottica futura di agganciarla all'attribuzione di premi di eccellenza collegati al sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP).

Per l'erogazione dei compensi di cui all'art.17, c.2, lett a), diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono destinate le somme precedentemente indicate all'art. 4 e comunque quanto residua dalle Risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, una volta detratte le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito nei seguenti 3 punti:

**PUNTO 1. Incentivazione della produttività individuale in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG coinvolgenti l'intero personale.**

La valutazione dei risultati collettivi è certificata ogni anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O.

L'Ufficio di Controllo interno evidenzierà periodicamente al Responsabile di ciascuna Area il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'incentivazione di cui al presente punto verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale del personale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, al contributo individuale rivolto alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, quale contributo assicurato al raggiungimento dei risultati di PEG certificati, scaturita dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla scheda in esso contenuta.

In particolare, la quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue:

1. si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale di cui al presente punto per il totale dei dipendenti dell'Ente. Quindi si moltiplica la quota pro-capite per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. Si determina così la quota di risorse assegnata a ciascun Settore;
2. si sommano quindi tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti di ciascun Settore, si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale del Settore per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente determina il compenso di produttività individuale.
3. Per i punteggi complessivi fino al valore di 16 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da una o più sanzioni inflitte ai sensi del codice disciplinare dei dipendenti e per le quali sia richiesta la forma scritta.
4. Per i punteggi compresi tra 17 e 37, la quota di premio attribuita viene commisurata comunque al punteggio di 37. Ai punteggi compresi tra 38 e 50 è commisurata una quota di premio determinata ai sensi del precedente punto 2.

Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.

Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo (superiore a 3 mesi, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia certificata con terapie salvavita).

Per il personale assunto a tempo determinato, si riconosce la compatibilità con il Sistema Permanente di Valutazione, solo per quei rapporti di durata superiore a mesi 6 (sei) ed a



tali dipendenti si erogano, in proporzione al rapporto stesso, gli incentivi legati ai progetti di PEG.

Le risorse destinate all'erogazione degli incentivi di cui al presente punto è determinato decurtando dal budget complessivo le risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 nella misura che sarà destinata al finanziamento del punto 2, nonché l'importo quantificato a finanziamento del punto 3.

L'erogazione di tale incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività di cui al presente punto.

Limitatamente al personale comandato "sul posto" si ritiene applicabile, ai fini del presente istituto, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti di appartenenza. Al personale comandato part-time all'Unione si applicherà lo SMIVAP dell'Ente di appartenenza, con una procedura che tenga conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione.

**PUNTO 2. Incentivazione delle produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale.**

L'incentivazione di cui al presente punto trova particolare motivazione nella attuale fase costitutiva dell'Unione, nella quale devono essere formati e testati nuovi assetti organizzativi e funzionali, mantenendo o addirittura potenziando contestualmente il livello quali - quantitativo di erogazione dei servizi. Già a partire dal biennio successivo a quello regolato dal presente contratto, questa specifica forma di incentivazione potrà trovare un progressivo contenimento.

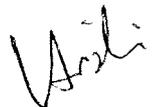
Per gli incentivi di cui al presente punto si utilizzano risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Le risorse annue stabilite a carico del fondo per i compensi di cui al presente punto 2 sono fissate dalla Giunta nell'ambito della programmazione annuale e triennale. Alla Giunta compete, inoltre, la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli tenendo conto che, annualmente, potrà essere approvato un unico progetto per ogni Settore/Servizio (garantendo un equilibrato coinvolgimento di tutti i Settori/Servizi in un arco temporale triennale) oltre a progetti intersettoriali e, per la determinazione dell'importo dei singoli progetti, del numero dei dipendenti del Settore/Servizio e di un importo pro-capite compreso tra € 200,00 e € 2.500,00 (che rappresentano il limite minimo e massimo individuale) in base alla complessità e agli obiettivi del singolo dipendente e del progetto, salvo eccezioni limitate dettagliatamente motivate.

Nell'ambito delle risorse annue stabilite, la Giunta destinerà adeguate risorse al finanziamento di un progetto speciale legato al funzionamento del CESI, con particolare riguardo ai momenti di allerta meteo. Le somme attribuite a tale progetto dalla Giunta saranno ripartiti tra il personale interessato in base agli effettivi interventi per un importo a intervento di € 50,00, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi del progetto stesso. Per la determinazione delle quote individuali di produttività, per tale progetto, non si applica il limite minimo pro-capite sopra indicato. Per i titolari di Posizione Organizzativa le somme determinate secondo le stesse misure sopra riportate costituiranno un'integrazione della percentuale della retribuzione di risultato.

I progetti speciali, in linea di principio:

- si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;



- non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato al quel Settore/Servizio;
- il singolo dipendente può anche partecipare a n. 1 progetto intersettoriale, a seguito di domanda volontaria. Le regole per l'accesso ai progetti intersettoriali dovranno favorire, nel rispetto delle professionalità necessarie per l'attuazione, coloro che hanno avuto minore partecipazione nei progetti di singolo servizio e intersettoriali, nonché coloro che operano in servizi non soggetti ad altre forme incentivanti.

Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dall'Organismo Indipendente di valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo il seguente percorso:

- qualora il progetto non sia stato svolto o sia stato svolto marginalmente senza conseguire l'obiettivo fissato, si determina la decadenza del progetto stesso, garantendo comunque la valutazione dell'attività espletata;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avverrà analogamente alla valutazione dei progetti di PEG.

Il responsabile di servizio competente valuta quindi l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi tenuti, secondo gli indicatori di cui alla scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP.

Per calcolare la produttività da attribuire ad ogni dipendente si determina l'importo totale di progetto liquidabile applicando la percentuale fissata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi; si sommano tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti interessati ponderati al grado di complessità e obiettivi assegnati al singolo dipendente, si divide l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

Le quote di premio non attribuite ai sensi del presente punto, danno luogo ad economie disponibili per l'Ente.

I progetti speciali incentrati sul raggiungimento di obiettivi di miglioramento di servizi al pubblico e a cui è connessa un'attività mobile sul territorio, potranno prevedere una liquidazione semestrale, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti da parte della figura apicale responsabile. Nel caso che a fine esercizio l'Organismo Indipendente di Valutazione non certifichi l'effettivo e completo raggiungimento dell'obiettivo, il compenso già liquidato sarà recuperato contestualmente all'erogazione della produttività individuale.

**PUNTO 3. Per il personale in regime di comando temporaneo all'Unione si attribuisce annualmente il compenso incentivante di cui all'art. 13, c. 5, lett. a) del C.C.L.N. 22/1/2004 determinato nel seguente importo individuale:**

- € 300,00 per il personale comandato a tempo pieno e a tempo parziale, proporzionati all'effettivo periodo di comando nel corso dell'annualità. Per il personale comandato a tempo pieno il compenso sarà riconosciuto esclusivamente per il primo anno di comando.
- Gli importi sopra indicati saranno corrisposti totalmente qualora il punteggio della scheda di valutazione predisposta per l'erogazione degli incentivi di cui al punto 1 raggiunga un risultato minimo di punti superiore al 50% del peso totale.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Art. 11 - SPECIFICHE RESPONSABILITA'

A decorrere dal 1/1/2009, l'istituto delle "Specifiche responsabilità" è disciplinato all'art. 17, c.2, lett. f) ed i) del C.C.N.L. del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e dall'art. 13 comma 5 lett. b del CCNL 22/1/2004.

Questo istituto assume nell'Unione una veste particolare, in considerazione del fatto che l'Unione è un "ente in costruzione", con poche persone che spesso hanno su di sé la responsabilità complessiva di un servizio per tutti i comuni della zona.

L'istituto delle specifiche responsabilità rappresenta quindi un istituto importante per riconoscere in particolare la responsabilità di servizio, laddove essa non sia già stata incardinata in una posizione organizzativa, ovvero di unità operativa, in servizi che, pur attribuiti alla responsabilità di una P.O., impieghino un numero elevato di unità di personale.

Le parti stabiliscono che l'indennità per le "Specifiche responsabilità" viene corrisposta:

1. Al personale dipendente inquadrato nelle Cat. B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999, ma al quale siano affidate specifiche responsabilità conferite con atti formali vistati dalla Direzione Generale;
2. Al personale delle categorie B, C e D al quale sia attribuita con atto formale dell'Ente la qualifica di responsabile dei tributi, di archivista informatico nonché di addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale, di messo notificatore per le funzioni di ufficiale giudiziario, di addetto ai servizi di protezione civile.

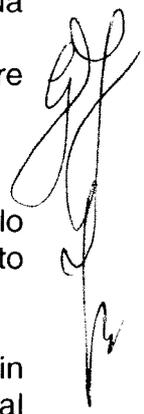
La misura della indennità annua lorda in oggetto viene fissata come segue per le due tipologie di personale sopraindicate:

1. - € 2.000,00 per responsabilità di servizio od unità operativa con particolare complessità di attività e funzioni affidate e significativa dimensione della struttura con riferimento al personale da coordinare (tre o più unità), o dove si individua responsabilità oggettiva di particolare rilevanza esterna;  
- € 1.200,00 per responsabilità di servizio od unità operativa con particolare complessità di attività e funzioni affidate con meno di tre dipendenti da coordinare;  
- € 500,00 per la responsabilità di economo.

Le indennità di cui al presente punto non sono cumulabili tra loro in favore dello stesso lavoratore, nel caso viene corrisposta la sola indennità con importo maggiore.

2. - € 300,00, indennità non cumulabile in favore dello stesso lavoratore qualora sia in possesso di più qualifiche per le quali è prevista l'indennità in oggetto e di cui al precedente punto 1.

Per il personale temporaneamente assegnato all'Unione l'indennità può cumularsi con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza nel rispetto dell'art. 13, c. 5 lett. b) e gli importi attribuibili vengono riproporzionati al rapporto orario di comando.



La liquidazione delle indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta a consuntivo dell'attività svolta, dietro apposita determinazione dirigenziale che attesti il personale interessato nel limite delle risorse stabilito, tenendo conto delle decorrenze dei comandi e dei trasferimenti.

## Art. 15- SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione permanente delle performance individuali è uno degli strumenti basilari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la gestione corretta delle risorse umane.
2. Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame:
  - di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (RPP, PEG, altri progetti);
  - di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
  - di misurare il contributo individuale alla performance dell'ente o, in altri termini, il contributo al raggiungimento di obiettivi di carattere strategico per l'ente.
3. I tre aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda riportata a parte con le relative istruzioni.
4. La valutazione complessiva di ciascun dipendente è proposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato (unità organizzativa minima presente in organigramma), inteso come figura con responsabilità di servizio/funzione più prossima al dipendente; in mancanza di tale figura, la valutazione spetta al dirigente o responsabile di settore (settore = macro unità organizzativa). Il dirigente o responsabile di settore competente effettua se necessario un'opera di armonizzazione delle diverse valutazioni effettuate dai responsabili e adotta la valutazione finale.
5. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:
  - a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il dipendente e il responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato immediatamente dopo l'approvazione della programmazione esecutiva; nel colloquio (e nella scheda) sono declinati gli obiettivi individuali maggiormente significativi correlati ai progetti di PEG cui il dipendente partecipa, fino ad un massimo di 3 obiettivi. Ciascun obiettivo ha un "peso", che ne stabilisce l'importanza in termini relativi, su una scala variabile tra 5 e 20; qualora venga determinato un numero di obiettivi inferiore a 3, il peso viene rideterminato in modo da ottenere comunque un valore massimo teorico di 30 punti per il complesso degli obiettivi individuali determinati. Gli obiettivi individuali potranno in molti casi coincidere con attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi di PEG<sup>1</sup>. Ciascun obiettivo fissato può essere ulteriormente esplicitato

<sup>1</sup> Ad titolo di esempio, a fronte di un progetto (obiettivo) di PEG "introduzione di un nuovo software per la gestione degli atti amministrativi" potrà essere individuato un obiettivo individuale dell'addetto di segreteria (o informatico) "conoscenza adeguata del nuovo SW da parte del personale interno", legata alla sua attività di istruzione e formazione del personale interno (che sarà prevedibilmente un'attività inclusa nel progetto).

nell'apposito spazio della scheda per renderlo meglio comprensibile, individuando altresì, per quanto possibile, gli indicatori di cui ci si avvarrà per le successive valutazioni di risultato; gli indicatori di risultato devono corrispondere od essere coerenti con gli indicatori di risultato riportati nel corrispondente progetto/obiettivo del PEG<sup>2</sup>. Si procede analogamente per poter determinare il contributo del dipendente alla performance organizzativa, con individuazione di un obiettivo particolarmente rilevante di carattere intersettoriale (od anche più di uno ma indicati congiuntamente nello stesso spazio della scheda e valutati unitariamente), per il quale si ha lo stesso sviluppo della scheda che nel caso degli obiettivi individuali (salvo la diversa scala di valutazione, che è quella da 0 a 5 utilizzata anche per la misura dei comportamenti). I parametri relativi al comportamento organizzativo e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda; per ciascun dipendente, devono essere individuati n. 3 parametri, prescelti tra quelli indicati nella scheda ed opportunamente esplicitati per renderli più concreti con riferimento all'attività lavorativa quotidiana. Nell'ambito del medesimo profilo professionale i parametri dovranno essere tendenzialmente omogenei. E' possibile, all'occorrenza, introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento; i nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore generale. Possono infine essere esplicitati nella scheda, a richiesta di una o entrambe le parti, i fattori che in linea potenziale possono ostacolare significativamente il raggiungimento degli obiettivi;

- b. fase intermedia: si svolge indicativamente tra i mesi di luglio e settembre ed è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento. Nel caso in cui non risulti possibile conseguire il singolo obiettivo di PEG già riportato nella scheda, per problematiche sopravvenute, il punteggio inizialmente attribuito allo stesso dovrà essere riversato sugli altri progetti riportati nella scheda di valutazione. E' richiesta la formalizzazione nella scheda degli scostamenti rilevati, con le relative motivazioni, nonché le osservazioni formulate in merito dalle parti;

Per l'anno 2011, dati i tempi di approvazione del nuovo sistema di valutazione tale fase non verrà svolta.

- c. fase finale: si conclude di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento; in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

6. Il Direttore generale svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:
- 6.1. Verifica eventuale della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;
  - 6.2. Verifica eventuale di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
  - 6.3. Riesame eventuale della valutazione finale dietro richiesta scritta del dipendente interessato. La richiesta di riesame deve essere presentata entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione e il riesame deve essere effettuato entro 15 giorni dalla richiesta relativa, con possibilità di audizione delle parti.

7. Le decisioni del Direttore generale sono definitive.

---

<sup>2</sup> L'indicatore individuale di risultato potrebbe essere, proseguendo con l'esempio di cui alla nota precedente, un'indagine di soddisfazione tra i clienti interni o il numero di malfunzionamenti dovuti ad errore umano rilevati, di cui verranno espressi i valori positivi attesi.

8. Le schede contenenti la valutazione di ciascun dipendente sono inserite e conservate nei rispettivi fascicoli personali a cura del Servizio personale.

## **ESPLICITAZIONE DEI PARAMETRI UTILIZZATI NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (v. scheda)**

### **Parametri delle competenze dimostrate, del comportamento organizzativo e professionale:**

- Capacità di adattamento operativo: capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, di adeguare comportamento ed azioni alle nuove esigenze .
- Cooperazione ed integrazione: capacità di ricercare l'integrazione con le altre persone e strutture, mostrando disponibilità a cooperare in funzione delle esigenze altrui.
- Disponibilità ad attività non predeterminate: disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non compiutamente definite, anche se esulano dai compiti specifici del ruolo.
- Iniziativa, capacità di innovazione: capacità di anticipare e/o influenzare positivamente gli eventi attesi, agendo anche senza sollecitazioni esterne; proposizione di soluzioni innovative ed efficaci ai problemi dell'organizzazione e del servizio.
- Organizzazione e qualità del lavoro: capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire con precisione e rispetto dei tempi i compiti previsti, sulla base delle priorità stabilite.
- Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro: conoscenza delle norme che presiedono l'attività di competenza e attenzione agli aggiornamenti che sopravvengono.
- Competenze relazionali e disponibilità ai rapporti con gli utenti: capacità di ascolto e di interazione efficace con gli interlocutori esterni ed interni nelle diverse situazioni che si possono presentare.
- Partecipazione a percorsi formativi: Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta.
- Competenze tecniche e informatiche: conoscenza e capacità di aggiornamento delle tecniche e/o degli strumenti informatici necessari all'esecuzione del proprio lavoro.

**Le scale dei valori attribuibili per i diversi parametri sono riportate nella scheda di valutazione**

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and initials 'F.M.' and 'L. Anselmi' at the bottom.

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			
SETTORE			Resp. SETTORE
SERVIZIO			Resp. SERVIZIO
NOMINATIVO DIPENDENTE			CATEGORIA
	<b>Dettaglio obiettivi Individuali (1)</b>	<b>Esplicitazione dell'obiettivo Individuale</b>	<b>Indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)</b>	1.....		
	2.....		
	3.....		
<b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)</b>	<b>Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i</b>	<b>Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>
	1.....		
<b>COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti)</b> Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	<b>Parametri</b>	<b>Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana</b>	<b>Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>
	Cooperazione ed integrazione		
	Disponibilità ad attività non predeterminate		
	Iniziativa, capacità di innovazione		
	Organizzazione del proprio lavoro		
	Capacità di adattamento operativo		
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro		
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti		
	Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta)		
Competenze tecniche e informatiche			
<b>VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>			
<b>Nota:</b> nell'ambito delle categorie indicate come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quella categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.			
(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa			
(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo			
(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito			
Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)	data	FIRME	
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale	data	ESIT Q4): FIRME	

  
  
  
 L'Archi

## Art. 19 – REPERIBILITA'

La materia è regolata dall'art. 23 del C.C.N.L. DEL 14/09/2000 e successive modifiche e ad essa si fa riferimento per la disciplina dell'istituto.

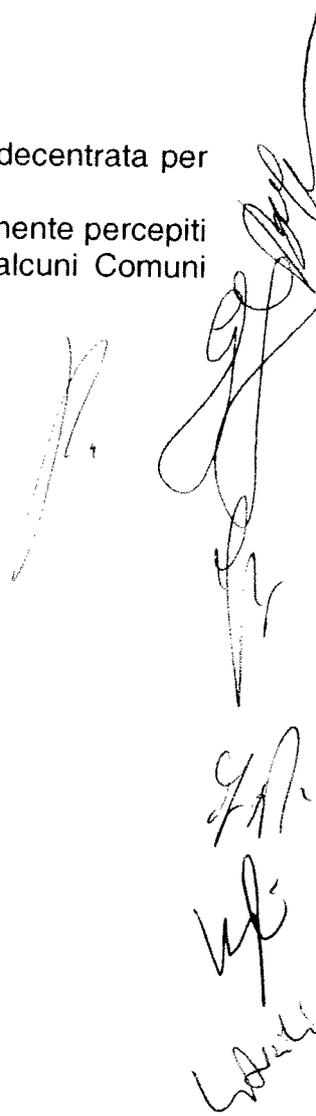
E' istituito il servizio di pronta reperibilità nell'ambito del servizio associato di Protezione Civile.

Agli oneri derivanti dal pagamento delle indennità di reperibilità si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano sulla necessità di introdurre in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2012 un sistema di perequazione e solidarietà tra i dipendenti.

Si dovrà prevedere una decurtazione sugli importi di incentivo complessivamente percepiti con un criterio proporzionale e progressivo, così come già presente in alcuni Comuni aderenti all'Unione.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the various parties to the agreement.