



# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di Chieti

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI Sviluppo delle risorse umane e della produttività, VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2008**

L'anno **DUEMILANOVE**, il giorno **VENTINOVEMbre** del mese di **MAGGIO** (29/05/2009), in Celenza sul Trigno, presso la Sede Municipale in Corso Umberto I, 23, si sono riunite le Delegazioni trattanti di questo Comune (costituite a norma di quanto disposto dall'art. 10, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) nelle seguenti persone:

-- <u>Dott. D'AMBROSIO Aldo</u>	Segretario Comunale/Presidente delegazione trattante di parte pubblica
-- <u>assente</u>	Rappresentante Sindacale F.P. - CGIL
-- <u>Gabriella DI GIROLAMO</u>	Rappresentante Sindacale FPS - CISL
-- <u>assente</u>	Rappresentante Sindacale UIL – ENTI LOCALI
-- <u>assente</u>	Rappresentante Sindacale SPPL/FIALP/CISAL
-- Rag. Cristina Di Nunzio	segretario aziendale del Comune di Celenza sul Trigno

Assume le funzioni di segretario verbalizzante il segretario comunale dott. Aldo D'AMBROSIO.

#### LE PARTI

Visti i C.C.N.L. del comparto del personale delle “Regioni - Autonomie Locali”, definitivamente stipulati in data 31 marzo 1999 e 1° aprile 1999;

Visto il CCNL del personale del comparto “Regioni – Autonomie locali” per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 - 2003, sottoscritto in data 22.01.2004;

Visto il C.C.N.L. del personale del comparto “Regioni – Autonomie locali”, sottoscritto in data 11.04.2008;

Vista la deliberazione G.C. n. 12 del 4/marzo/2008, con la quale si provvedeva a nominare i componenti della delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione decentrata;

Vista la deliberazione di G.C. n. 52 del 25/maggio/2009, con la quale il Presidente della delegazione di parte pubblica è stato autorizzato a sottoscrivere le ipotesi di contratto decentrato sottoscritte in data 17/aprile/2009;

#### CONVENGONO

e sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il quadriennio normativo 2006/2009 e per la parte economica anno 2008.

## TITOLO I°

Commento [MSOffice1]:

### ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Di fatto il presente contratto, venendo sottoscritto con notevole ritardo rispetto all'anno di riferimento, prevede la ripartizione del salario accessorio esclusivamente per gli istituti contrattuali che si possono definire pressoché privi di "discrezionalità", dal momento che si è tenuto conto di quanto stabilito per l'anno 2007 e sulla base di questo è avvenuto il conseguente accordo.

### ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1 "Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.Lgs 165/01);
- 2 Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II°

### **Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

#### **ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2008 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2008 secondo la previdente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composto:

	<b>Fonte di finanziamento</b>	<b>Entità del finanziamento</b>	<b>RISORSE STABILI</b>	<b>TOTALI</b>
<b>C.C.N.L. 01.04.1999</b>	Art. 14 – comma 4			
	Art. 15 - comma 1 – lett. a)	6.785,00		
	Art. 15 - comma 1 – lett. b)			
	Art. 15 - comma 1 – lett. c)			
	Art. 15 - comma 1 – lett. d)			
	Art. 15 - comma 1 – lett. e)			
	Art. 15 - comma 1 – lett. f)			
	Art. 15 - comma 1 – lett. g)	3.355,95		
	Art. 15 - comma 1 – lett. j)	1.381,37		
	Art. 15 - comma 1 – lett. l)			
<b>C.C.N.L. 05.10.2001</b>	Art. 15 - comma 1 – lett. K)			
	Art. 15 - comma 5			
<b>C.C.N.L. 22.01.2004</b>	Art. 4 - comma 1	2.726,02		
	Art. 4 - comma 2	1.167,65		
	Art. 32 - comma 1	1.447,54		
	Art. 32 - comma 2	1.167,37		
	Art. 32 - comma 7			
<b>TOTALE FINANZIAMENTI</b>		<b>18.030,90</b>		<b>18.030,90</b>
Fondo Progressioni orizzontali		<b>5.858,74</b>		
Indennità di Comparto		<b>3.468,60</b>		
Reinquadramento C.C.N.L. 31.03.1999				
<b>RISORSE STABILI</b>		<b>9.327,34</b>	(Fondo totale – somme già utilizzate)	<b>8.703,56</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b> <b>DISPONIBILITÀ RESIDUA PER L'ANNO 2008</b> (totale finanziamenti - totale somme già utilizzate)				<b>8.703,56</b>

## **TITOLO III°**

### **UTILIZZO DELLE RISORSE**

Esso è finalizzato e destinato come segue:

#### **ART. 4) UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO.**

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di comparto relativamente all'anno 2008, è determinato nella misura complessiva di **€3.468,60**.

#### **ART. 5) CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE NELLE CATEGORIE “A”, “B”, “C” e “D” E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE (ART. 5, comma 2 CCNL).**

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 11/04/2008;
- 3) con l'art. 34, comma 5 del CCNL del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 6) La progressione economica all'interno delle categorie è ispirata a principi di meritocrazia, nel rispetto dei limiti del costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico a norma dell'art. 16 del CCNL del 01.04.1999 e non ha alcuna incidenza sulla posizione giuridica del dipendente.

- 7) La selezione è effettuata sulla base di procedure improntate al metodo della valutazione comparativa dei dipendenti che sarà effettuata entro e non oltre il mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, con la formulazione di una graduatoria unica distinta per categorie professionali e all'interno della categoria per posizione economica.
- 8) Il totale del Fondo per le Progressioni orizzontali viene confermato in **€5.858,74**.
- 9) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
- 10) Il metodo di valutazione, ai fini dello sviluppo economico orizzontale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 sarà basato sugli elementi contenuti nelle allegate schede, differenziati per singole categorie:

La valutazione avverrà sulla base delle schede indicate, differenziate per singole categorie. La valutazione è effettuata dal Segretario Comunale e dal Revisore dei conti.

Se il punteggio della valutazione complessiva sarà inferiore a 60 punti, il dipendente sarà escluso dalla selezione per lo sviluppo economico orizzontale.

Le progressioni si realizzano mediante l'acquisizione di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto;

I benefici economici della selezione decorreranno **dal 1° gennaio dell'anno di riferimento**.

Il Segretario Comunale/Responsabile del personale procederà a stilare la graduatoria unica per singola categoria, nei limiti delle risorse stanziate e destinate a tale scopo in sede di contrattazione decentrata. In caso di insufficienza delle risorse destinate, otterranno la progressione economica coloro che avranno il punteggio maggiore, a prescindere dalla categoria di appartenenza (proporzionando i punteggi, essendo differenti per ogni categoria).

In caso di parità di punteggio e di insufficienza di risorse sarà preferito colui che non ha ancora ottenuto alcuna progressione orizzontale.

Si precisa che il passaggio nelle posizioni economiche **B3** e **D3** non costituisce acquisizione della posizione giuridica superiore corrispondente a quella di primo inquadramento del personale appartenente alla ex quinta ed ottava qualifica, né tantomeno implica acquisizione del profilo professionale superiore.

#### **ART. 6) FONDO PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO FESTIVO (Art. 17, comma 2, lett. d), C.C.N.L.)**

Il fondo, determinato in complessive **€ 720,00** ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.1999, è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Esso è pertanto destinato alla corresponsione delle indennità di rischio. Dette indennità restano disciplinate dagli artt. 11, 12, 13 e 34 del D.P.R. 268/87, dall'art. 28 del D.P.R. 347/83 e dall'art. 49 del D.P.R. 333/90.

##### **6.A) INDENNITA' DI RISCHIO (art. 41 C.C.N.L. del 22.01.2004)**

Il Fondo è destinato anche all'attribuzione di compensi per l'esercizio di compiti che comportino condizioni di particolare esposizione a rischio, così come individuati nell'allegato "B" al D.P.R. 25 giugno 1983, N. 347.

L'attribuzione dell'indennità di rischio avverrà nel pieno rispetto dei criteri, delle condizioni e delle modalità indicate nel suddetto Allegato "B" al D.P.R. 25 giugno 1983, N. 347.

L'indennità di rischio viene determinata nella misura di **€ 30,00** mensili lordi, con decorrenza dal **01.01.2008**, da corrispondere per i giorni di effettivo servizio, per una spesa complessiva annua presunta di **€ 720,00** (da ripartire tra i tre dipendenti sulla base degli effettivi giorni di esecuzione della prestazione. Il Responsabile del Servizio finanziario verificherà l'effettiva presenza in servizio ai fini della liquidazione).

**ART. 7) FONDO PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (Art. 17 comma 2, lett. f) C.C.N.L. dell'1.04.1999, modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004)

**7.A) INDENNITA' DI RESPONSABILITA'**

Le indennità di responsabilità, quantificate in complessive **€ 7.500,00** da erogare ai sensi dell'art. 17, comma 2°, lett. f) CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004) del CCNL, vengono corrisposte a coloro che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità, non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative previste dall'art. 8 e 11 del C.C.N.L. del 31/03/1999. Pertanto, ai dipendenti, sottoelencati, inquadrati nelle categorie C e D verranno corrisposte le indennità di responsabilità a fianco di ciascuno indicate:

**7.A.1 ISTRUTTORE DI VIGILANZA – CAT. C** – Figura Professionale: Istruttore vigilanza, Responsabile: vigilanza stradale ed edilizia, tributi, autorizzazioni, commercio: indennità annua linda dell'importo di **€ 1.500,00**

**7.A.2 ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT. D** – Figura Professionale: Istruttore direttivo amministrativo: indennità annua linda dell'importo di **€ 2.000,00**

**7.A.3 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE– CAT. D** – Figura Professionale: Istruttore direttivo contabile: indennità annua linda dell'importo di **€ 2.000,00**

**7.A.4 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO– CAT. D** – Figura Professionale: Istruttore direttivo tecnico: indennità annua linda dell'importo di **€ 2.000,00**.

**ART. 8) COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE A, B E C (ART. 17, COMMA 2, LETT. E) C.C.N.L. 01/04/1999).**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti, pertanto rapportata alla effettiva presenza in servizio.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso giornaliero

Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (Autisti del Servizio di Trasporto Scolastico)	<b>0</b> <b>Limite massimo</b> <b>€ 0</b>
--	---

Per mancanza di fondi per l'anno 2008 non è possibile erogare alcuna somma a tale titolo.

#### **ART. 9) FONDO PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Art. 17, comma 2, lett. a), C.C.N.L.)**

Tale Fondo, determinato nell'importo complessivo di **€ 1.000,00**, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e la produttività degli Uffici e dei Servizi comunali.

I Responsabili degli Uffici e/o Servizi interessati predisporranno i progetti medesimi.

L'unico progetto di miglioramento dei servizi può essere erogato solo in favore dei dipendenti che hanno garantito lo svolgimento delle manifestazioni estive (v. deliberazione di G.C. n. 49/2008), nonostante le mansioni plurime svolte e l'orario disagiato (non remunerato). Pertanto, alla luce delle ridotte dimensioni dell'ente e della dotazione organica, solo a tale personale (secondo le ripartizioni effettuate dal Responsabile del Servizio, individuato dal Segretario comunale, prendendo come parametro per la liquidazione il numero di ore effettivamente svolte da ciascun dipendente per garantire tale servizio) potrà essere corrisposto tale trattamento accessorio, in quanto effettivamente misurabile e valutabile.

#### **ART. 10) RISORSE EX ART. 15, COMMA 1, LETT. K)**

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.04.1999 sono:
  - ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, ora art. 92 D. Lgs. n. 163/2006:
    - incentivo non superiore al 2 % dell'importo a base di gara di un'opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori, secondo quanto previsto dal vigente regolamento comunale (importo pari a € 0);
    - incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell'amministrazione che lo abbiano redatto.
  - Incentivo previsto dall'art. 2, comma 11, della L. n. 244/2008 (importo pari al 60% della quota complessiva stanziata), per un totale di € 0.
2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.03.1999.

#### **ART. 11) ECONOMIE**

Le parti prendono atto e concordano che eventuali economie, siano riportate a residui, come disposto dalle vigenti norme contrattuali.

#### **ART.12) NORME FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione.
5. Ai sensi dell'art. 67, comma 8, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, in attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.
6. Ai sensi dell'art. 67, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, l'amministrazione ha l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa.
7. Il Responsabile del servizio finanziario deve operare gli eventuali conguagli in applicazione del presente accordo integrativo, entro il mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### **LE DELEGAZIONI TRATTANTI:**

1. Delegazione di parte pubblica:
  - **Il Presidente, dott. Aldo D'AMBROSIO**
2. Delegazione di parte sindacale :
  - **Rappresentanza sindacale unitaria, composta dal Sig.:**

#### **VACANTE**

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

- C.G.I.L. FP :** \_\_\_\_\_ ASSENTE
- C.I.S.L - FPS :** Gabriella DI GIROLAMO \_\_\_\_\_
- U.I.L. FLP:** \_\_\_\_\_ ASSENTE
- CSA Regioni e Autonomie Locali :** \_\_\_\_\_ ASSENTE
- DICCAP ("Snalcc – Fenal – Sulpm") :** \_\_\_\_\_ ASSENTE
- Rag. Cristina Di Nunzio**      **segretario aziendale del Comune di Celenza sul Trigno**



# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di Chieti

### SERVIZIO PERSONALE

#### SCHEMA DI VALUTAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999.

Progressioni economiche della Categoria A

DIPENDENTE .....

Elementi	Descrizione	Punteggi	Note
Esperienza	In mansioni attinenti stessa area	Max 10	2 punti per anno o frazione Cumulabili fino a 10 punti
	In mansioni attinenti diversa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
	In mansioni non attinenti stessa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
	In mansioni non attinenti diversa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
Risultati	Grado di conseguimento degli obiettivi - con conseguito - minimo - medio - massimo	Max 20	
	Tempestività - non rispetta i tempi previsti - rispetta i tempi previsti nelle attività di routine - rispetta i tempi nelle attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi	Max 10	
	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	Max 25	
Qualità della prestazione	E' poco disponibile nei confronti dell'utenza esterna/interna	Max 5	
	Presenta attenzione ai bisogni dell'utenza dietro sollecitazione dei responsabili	Max 10	
	Si attiva per i bisogni dell'utenza senza sollecitazione dei responsabili	Max 15	
	Suggerisce modi per aumentare la qualità del servizio	Max 20	



# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di Chieti

### SERVIZIO PERSONALE

#### ----- SCHEMA DI VALUTAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999.

#### Progressioni economiche delle Categorie B e C

DIPENDENTE .....

Elementi	Descrizione	Punteggi	Note
Esperienza	In mansioni attinenti stessa area	Max 10	2 punti per anno o frazione Cumulabili fino a 10 punti
	In mansioni attinenti diversa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
	In mansioni non attinenti stessa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
	In mansioni non attinenti diversa area	Max 5	1 punto per anno o frazione
Risultati	Grado di conseguimento degli obiettivi - con conseguito - minimo - medio - massimo	Max 15	
	Tempestività - non rispetta i tempi previsti - rispetta i tempi previsti nelle attività di routine - rispetta i tempi nelle attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni - di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi	Max 5	
	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	Max 10	
Qualità dell'attività svolta	Necessità di frequente controllo dell'attività	Max 5	
	Necessità di controllo a campione con errori lievi	Max 10	

	Controllo sporadico ed errori quasi inesistenti	Max 15	
	Inesistente sia la capacità di decisione sia la tendenza ad assumere responsabilità	Max 0	
	Grado modesto di autonomia	Max 5	
	Grado buono di autonomia e di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità	Max 10	
	Grado ottimo di autonomia ed eccellente capacità di copertura del proprio ruolo ed area di responsabilità	Max 15	
Prestazioni con arricchimento professionale	Lacunosa conoscenza dei contenuti professionali e inadeguata autonomia	Max 0	
	Accettabile conoscenza dei contenuti professionali e discreta autonomia	Max 5	
	Buona conoscenza dei contenuti professionali e apprezzabile autonomia	Max 10	
	Eccellente conoscenza dei contenuti professionali ed elevata autonomia	Max 15	



# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di Chieti

### SERVIZIO PERSONALE

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 6 DEL C.C.N.L. DEL 31/03/1999.

#### Progressioni economiche della Categorie D

DIPENDENTE .....

Elementi	Descrizione	Punteggi	Note
Risultati	Grado di conseguimento degli obiettivi <ul style="list-style-type: none"><li>- non conseguito</li><li>- minimo</li><li>- medio</li><li>- massimo</li></ul>	Max 10	
	Tempestività <ul style="list-style-type: none"><li>- non rispetta i tempi previsti</li><li>- rispetta i tempi previsti nelle attività di routine</li><li>- rispetta i tempi nelle attività di routine e di fronte ad imprevisti propone soluzioni</li><li>- di fronte agli imprevisti è in grado di contribuire in modo più soddisfacente alla produttività del gruppo per il conseguimento degli obiettivi</li></ul>	Max 10	
	Flessibilità nelle mansioni <ul style="list-style-type: none"><li>- limitata capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro</li><li>- sufficiente capacità di adattamento ai compiti assegnati ed in genere alle esigenze di lavoro</li><li>- buone capacità di adattamento ai compiti e alle esigenze di lavoro</li></ul>	Max 10	
Qualità dell'attività svolta	Nessuna proposta per razionalizzare procedure, migliorare servizi oppure offrire nuovi servizi	Max 5	
	Formulazione di una o più proposte di discreto interesse	Max 10	
	Formulazione di una o più proposte di accettabile interesse	Max 15	
	Formulazione di una o più proposte di eccellente interesse	Max 20	
Impegno	ECLETTICITA' <ul style="list-style-type: none"><li>- Carente capacità di svolgere tutte le funzioni di competenza</li></ul>	Max 6	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sufficiente capacità di svolgere tutte le funzioni di competenza</li> <li>- Buona capacità di svolgere tutte le funzioni di competenza</li> <li>- Ottima capacità di svolgere tutte le funzioni di competenza</li> </ul>		
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLA CRISI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- limitata dinamicità organizzativa con atteggiamento passivo di fronte all'emergere di problemi</li> <li>- accettabile dinamicità organizzativa con capacità di identificare problemi emergenti</li> <li>- buona dinamicità organizzativa con capacità di prevenire problemi</li> <li>- ottima dinamicità organizzativa con capacità di risolvere i problemi emersi</li> </ul>	Max 6	
CAPACITÀ DI ORGANIZZARE IL PROPRIO TEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inadeguata capacità di gestire la programmazione della propria attività lavorativa</li> <li>- accettabile capacità di gestire la programmazione della propria attività lavorativa e di recuperare eventuali scostamenti</li> <li>- notevole capacità di gestire la programmazione della propria attività lavorativa e di proporre e governare azioni di recupero degli scostamenti per inconvenienti organizzativi con utilizzo di nuove risorse</li> <li>- eccellente capacità di gestire la programmazione della propria attività lavorativa e di proporre e governare azioni di recupero degli scostamenti per inconvenienti organizzativi senza utilizzo di nuove risorse</li> </ul>	Max 6	
CAPACITÀ DI GESTIRE LE RISORSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- insufficiente conoscenza delle potenzialità delle risorse a disposizione</li> <li>- concreta conoscenza delle potenzialità delle risorse a disposizione ma con modeste capacità di utilizzo e valorizzazione</li> <li>- buona conoscenza delle risorse disponibili con apprezzabile capacità di utilizzo e valorizzazione delle stesse</li> </ul>	Max 7	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- piena conoscenza delle risorse disponibili con considerevoli capacità di utilizzo e valorizzazione delle stesse</li> </ul>		
	<b>CAPACITÀ DI ADATTAMENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- scarsa capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e manifestazioni di resistenza agli stessi</li> <li>- significativa capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con coinvolgimento nei processi</li> <li>- rilevante capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con assecondamento alla realizzazione</li> <li>- elevata capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi con governo dei processi</li> </ul>	Max 15	
Prestazioni con arricchimento professionale	<b>ORIENTAMENTO ALL'EFFICIENZA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scarso interesse alla minimizzazione dei costi e tempi di lavoro</li> <li>- Occasionale interesse verso problemi di ottimizzazione dei costi e tempi</li> <li>- Costante interesse verso problemi di minimizzazione dei costi e tempi</li> <li>- Trova soluzioni per realizzare il lavoro minimizzando l'uso di risorse</li> </ul>	Max 10	