

COMUNE DI STATTE
Provincia di Taranto

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2008

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom left of the page. The first signature is more complex and cursive, while the second is a simpler, stylized mark.

Il giorno 03 settembre 2009, alle ore 10.30, ha avuto luogo l' incontro al termine del quale è stato sottoscritto il C.C.D.I. per l' anno 2008.

INDICE	
Art. 1	Costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
Art. 2	Risorse utilizzabili per il pagamento delle varie voci contrattuali – Ripartizione del fondo 2008.
Art. 3	Dichiarazione preliminare.
Art. 4	Lavoro straordinario.
Art. 5	Produttività.
Art. 6	Indennità di disagio, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori, indennità di orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo.
Art. 7	Indennità per specifiche responsabilità di cui al c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 17, comma 2, lett. f).
Art. 8	Indennità per specifiche responsabilità di cui al c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 17, comma 2, lett. i).
Art. 9	Disposizioni abrogate e norma di rinvio.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and cursive, while the one on the right is simpler and more stylized.

Art. 1**Costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.**

Ai sensi della determinazione n. 864 del 18/06/2009, il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l' anno 2008 è così costituito.

PARTE FISSA			
DESCRIZIONE	PARAMETRO DI PARTENZA	RIFERIMENTO NORMATIVO	2008
Fondo 1998 al netto straordinario		art. 15 c. 1 lett. a) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 136.002,35
Straordinario Responsabili dei servizi		art. 15 c. 1 lett. a) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 11.088,87
LED anno 1998		art. 15 c. 1 lett. g) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 2.069,96
0,52% su monte salari 1997	€ 1.042.478,71 (m. s. 1997)	art. 15 c. 1 lett. j) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 5.420,89
Incremento 1,1% monte salari 1999	€ 1.129.620,43 (m. s. 1999)	art. 4 c. 1 C.C.N.L. 5/10/2001	€ 12.425,82
Integrazione pensione personale cessato dall' 1/1/2000		art. 4 c. C.C.N.L. 5/10/2001	€ 917,62
Riduzione 3% fondo straordinario		art. 14 c. 4 C.C.N.L. 1/4/1999	€ 2.498,26
Incremento 0,62% monte salari 2001	€ 1.190.725,70 (m. s. 2001)	art. 32 c. 1 C.C.N.L. 22/1/2004	€ 7.382,50
Incremento 0,50% su monte salari 2001	€ 1.190.725,70 (m. s. 2001)	art. 32 c. 2 C.C.N.L. 22/1/2004	€ 5.953,63
Incremento 0,50% su monte salari 2003	€ 1.339.906,51 (m. s. 2003)	Art. 4 c. 1 C.C.N.L. 9/5/2006	€ 6.699,53
Incrementi economici rivenienti dai vari C.C.N.L.		C.C.N.L. 2001, C.C.N.L. 2004, C.C.N.L. 2006, C.C.N.L. 2008	€ 10.580,14
Incremento 0,60% su monte salari 2005	€ 1.420.242,00 (m. s. 2005)	Art. 8 c. 2 C.C.N.L. 11/4/2008	€ 8.521,45
TOTALE DELLA PARTE FISSA			€ 209.561,02

PARTE VARIABILE			
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (I.C.I.)		art. 15 c. 1 lett. k) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 14.910,93

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (D. Lgs. n. 163/2006)		art. 15 c. 1 lett. k) C.C.N.L. 1/4/1999	€ 17.439,72
Indennità per messi notificatori		art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000	€ 1.404,00
1,2% su monte salari 1997	€ 1.042.478,71 (m. s. 1997)	art. 15 c. 2 C.C.N.L. 1/4/1999	€ 12.509,74
Fino a 0,9% su monte salari 2005	€ 1.420.242,00 (m. s. 2005)	Art. 8 c. 3 C.C.N.L. 11/4/2008	€ 12.782,18
Residui al 31/12/07 comprensivi degli incrementi economici rivenienti dai vari C.C.N.L.			€ 12.361,86
TOTALE DELLA PARTE VARIABILE			€ 71.408,43
TOTALE DELLA PARTE FISSA E DELLA PARTE VARIABILE			€ 280.969,45

Art. 2

**Risorse utilizzabili per il pagamento delle varie voci contrattuali –
Ripartizione del fondo 2008**

RISORSE UTILIZZABILI PER IL PAGAMENTO DELLE VARIE VOCI CONTRATTUALI	
PARTE FISSA	€ 209.561,02 , ottenuto sommando tutte le voci di cui alla parte fissa, tranne l' importo per le alte professionalità.
PARTE VARIABILE	€ 37.653,78 , ottenuto sommando : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> € 12.509,74 (1,2% del monte salari 1997) ; <input type="checkbox"/> € 12.782,18 (0,9% del monte salari 2005) ; <input type="checkbox"/> € 12.361,86. Nell' importo non sono evidentemente inclusi quelli, di parte variabile, finalizzati al pagamento degli " incentivi I.C.I. ", degli incentivi di cui al D. Lgs. n. 163/2006, dell' indennità ai messi notificatori, per la loro specifica destinazione.
TOTALE	€ 247.214,80

RIPARTIZIONE DEL FONDO 2008	
VOCE CONTRATTUALE	IMPORTO AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI
PROGRESSIONE ECONOMICA	€ 93.002,00
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 29.681,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 21.725,00
INDENNITA' DI ORARIO ORDINARIO NOTTURNO, ORARIO ORDINARIO FESTIVO, ORARIO ORDINARIO NOTTURNO-FESTIVO	€ 655,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 1.670,00
INDENNITA' PER IL MANEGGIO VALORI	€ 325,00
INDENNITA' DI DISAGIO (cat. A, B, C)	€ 22.194,00
	€ 29.641,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA', ex art. 17, comma 2, lett. f) e i)	di cui <input type="checkbox"/> € 26.365,98, per responsabilità ex art. 17, c. 2, lett. f) <input type="checkbox"/> € 3.275,00, per responsabilità ex art. 17, c. 2, lett. i)
TOTALE PARZIALE	€ 198.893,00
PRODUTTIVITA'	€ 33.814,00
TOTALE GENERALE	€ 232.707,00

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI.	€ 22.525,60
---	-------------

Art. 3

Dichiarazione preliminare.

Le Parti Contrattuali dichiarano che si verificherà l'incidenza delle disposizioni di cui al presente contratto su quanto già percepito dai Dipendenti, a vario e diverso titolo, ai sensi del previgente c.c.d.i., sostituito interamente dal presente.

Pertanto, si provvederà alla corresponsione dei compensi di produttività secondo le modalità di cui alle disposizioni seguenti nonché al recupero delle indennità erogate ai sensi del previgente c.c.d.i. e superate dal presente documento contrattuale.

Art. 4

Lavoro straordinario.

1. Come surriportato, si destinano a tale voce € 22.525,60.

2. Le Parti Contrattuali concordano che :

- il 20% dell'ammontare complessivo rimane a disposizione del servizio assistenza agli organi istituzionali dell'Ente e per il verificarsi di casi straordinari ed urgenti ;
- il restante 80% è distribuito fra i vari Settori in funzione del numero di Dipendenti ivi assegnati degli eventi straordinari e urgenti.

Art. 5
Produttività.

1. Come surriportato, si destinano a tale voce € 33.814,00.

2. Finalità degli incentivi.

2/1. L'attribuzione di tale compenso incentivante è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2/2. I criteri di attribuzione degli incentivi sono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

I conseguenti riconoscimenti economici si pongono come risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro, che si effettua all'esito di un processo che si scandisce, in particolare, in momenti formali (affidamenti di compiti o progetti) e periodiche verifiche sul conseguimento degli obiettivi.

2/3. Le metodologie di valutazione :

- considerano sia l'apporto individuale sia l'apporto al più generale andamento del Settore di appartenenza ;
- si sostanziano in parametri a cui far corrispondere indicatori numerici, secondo le schede di valutazione quivi allegate e alle quali si fa rinvio.

3. Procedura per l'attribuzione degli incentivi.

3/1.

RIPARTIZIONE DELL' IMPORTO FRA I VARI SETTORI.

- $A_n (= n. \text{ Dipendenti di categoria A }) \times 0,90 = \text{punteggio } A_x ;$
- $B_n (= n. \text{ Dipendenti di categoria B }) \times 0,95 = \text{punteggio } B_x ;$
- $C_n (= n. \text{ Dipendenti di categoria C }) \times 1,00 = \text{punteggio } C_x ;$
- $D_n (= n. \text{ Dipendenti di categoria D }) \times 1,05 = \text{punteggio } D_x$

Punteggio totale per Settore : X_1 .

$X_1 + X_2 + X_3 \dots X_n = Y$ (punteggio complessivo dei Settori).

Somma totale produttività / $Y = Z$ (moltiplicatore unitario).

$Z \times X_n = \text{Budget disponibile per ogni Settore.}$

Si esemplifica come segue.

In primo luogo, si determina il punteggio totale per settore e, successivamente, il punteggio complessivo dei settori.

Settore X :

n. dipendenti del Settore pari a 17, di cui 2 di categoria A, 5 di categoria B, 7 di categoria C, 3 di categoria D.

CAT. A	$2 \times 0,90 = 1,80$	PUNTEGGIO TOTALE DEL SETTORE : 16,70 (dato dal totale dei prodotti)
CAT. B	$5 \times 0,95 = 4,75$	
CAT. C	$7 \times 1,00 = 7,00$	
CAT. D	$3 \times 1,05 = 3,15$	



Settore Y :

n. dipendenti del Settore pari a 10, di cui 2 di categoria A, 3 di categoria B, 4 di categoria C, 1 di categoria D.

CAT. A	$2 \times 0,90 = 1,80$	PUNTEGGIO TOTALE DEL SETTORE : 9,70 (dato dal totale dei prodotti)
CAT. B	$3 \times 0,95 = 2,85$	
CAT. C	$4 \times 1,00 = 4,00$	
CAT. D	$1 \times 1,05 = 1,05$	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO DEI SETTORI :

$$16,70 + 9,70 = 26,40$$

In secondo luogo, si determina il moltiplicatore unitario e quindi il budget per settore :

MOLTIPLICATORE UNITARIO :

$$33.814,00 \text{ (tot. risorse prod.)} / 26,40 \text{ (tot. punteggio settori)} =$$

$$1.280,83 \text{ (moltiplicatore unitario)}$$

BUDGET PER SETTORE X :

$$1.280,83 \text{ (multipl. unit.)} \times 16,70 \text{ (punteggio sett. X)} =$$

$$21.389,92 \text{ (budget produttività)}$$

BUDGET PER SETTORE Y :

$$1.280,83 \text{ (multipl. unit.)} \times 9,70 \text{ (punteggio sett. Y)} =$$

$$12.424,08 \text{ (budget produttività)}$$

L' importo così ottenuto per ogni settore :

- sarà erogato, secondo i parametri e gli indicatori di cui alle schede allegate, all' esito della valutazione avente a oggetto sia la produttività individuale sia la produttività di settore ;
- dovrà suddividersi per metà fra la produttività individuale e la produttività di settore.

3/2.

**DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI PER PRODUTTIVITA'
ALL' INTERNO DI OGNI SETTORE.**

I coefficienti di cui alle schede allegate si applicano agli importi da determinarsi con la procedura che di seguito **si esemplifica**, valida con riferimento sia alla produttività individuale che alla produttività di settore.

Settore X :

- budget di produttività – come determinato ai sensi del precedente comma 3/1 - pari a 12.000, di cui 6.000 sia per la produttività individuale sia per la produttività di settore ;
- n. dipendenti del Settore pari a 17, di cui 2 di categoria A, 5 di categoria B, 7 di categoria C, 3 di categoria D.

In primo luogo, si determina il totale dei coefficienti, che sono quelli di cui al precedente comma 3/1 :

2 DIP. CAT. A x 0,90 = 1,80 5 DIP. CAT. B x 0,95 = 4,75 7 DIP. CAT. C x 1,00 = 7,00 3 DIP. CAT. D x 1,05 = 3,15	TOTALE DEI PRODOTTI : 16,70
--	------------------------------------

In secondo luogo, si determinano, per categoria di appartenenza dei dipendenti del settore, gli importi a cui applicare, all' esito del processo di valutazione, i coefficienti riportati nelle schede allegate :

CAT. A	0,90 (coefficiente) x 6.000 (budget produttività ind./sett.) / 16,70 (tot. coeff.) = 323,35 (valore per ogni dipendente della categoria)	I valori in grassetto, che risultano da ciascuna delle formule qui a fianco, sono gli importi, per ogni dipendente, a cui applicare i coefficienti di cui alle schede allegate.
CAT. B	0,95 (coefficiente) x 6.000 (budget produttività ind./sett.) / 16,70 (tot. coeff.) = 341,31 (valore per ogni dipendente della categoria)	
CAT. C	1,00 (coefficiente) x 6.000 (budget produttività ind./sett.) / 16,70 (tot. coeff.) = 359,28 (valore per ogni dipendente della categoria)	
CAT. D	1,05 (coefficiente) x 6.000 (budget produttività ind./sett.) / 16,70 (tot. coeff.) = 377,24 (valore per ogni dipendente della categoria)	

Pertanto, nel caso di valutazione, ad es., di un dipendente di categoria A, qualora il punteggio conseguito

- sarà pari a 100, il compenso sarà 323,35
- sarà pari a 90, il compenso sarà 291,02 (il 90% dell' importo massimo di 323,35),

e così via, e ciò sia per la produttività individuale sia per la produttività di settore.

3/3.

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE.

Fermo quanto detto al precedente comma 3/2, la produttività individuale è valutata ai sensi degli indici e dei parametri di cui alla scheda di valutazione quivi allegata sotto la lettera " A " e alla quale si fa rinvio.

La valutazione sarà effettuata entro un mese dalla sottoscrizione definitiva del presente c.c.d.i.

3/4.

PRODUTTIVITA' DI SETTORE.

La relativa metà dell' importo sarà impiegata sulla base della percentuale fissata dal Nucleo di Valutazione per l' attribuzione della retribuzione di risultato al Responsabile di Settore, secondo il vigente regolamento comunale sulle posizioni organizzative.

Si esemplifica.

- Misura percentuale fissata dal Nucleo di Valutazione per l' attribuzione della retribuzione di risultato al Responsabile di Settore : dal 10% al 25% della retribuzione di posizione di riferimento, secondo il vigente regolamento comunale sulla disciplina delle posizioni organizzative che riprende il dettato del c.c.n.l. del 31/3/1999, art. 10, comma 2.



- La quota parte utilizzabile dal Responsabile di Settore per il riconoscimento della produttività di Settore si otterrà in applicazione della seguente formula :

BUDGET DI SETTORE : 25 = x : %Rs

dove

- 25 è il suddetto valore massimo della percentuale ;
 %Rs è la percentuale attribuita dal Nucleo di Valutazione al Responsabile interessato.

La produttività di Settore è valutata ai sensi degli indici e dei parametri di cui alla scheda di valutazione quivi allegata sotto la lettera “ B “ e alla quale si fa rinvio.

La valutazione sarà effettuata entro un mese dalla sottoscrizione definitiva del presente c.c.d.i.

Per la quantificazione degli importi utilizzabili, si fa uso della formula di cui al precedente comma 3/2.

3/3. Gli importi non utilizzati confluiscono nel fondo per un successivo utilizzo.

4. Impugnativa della valutazione.

Il Dipendente interessato può impugnare la valutazione entro 5 giorni dalla data di ricevimento della scheda, innanzi al Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione convoca, per l' audizione e la decisione, sia il ricorrente che il Responsabile di Settore di riferimento entro 10 giorni dalla data di ricevimento della impugnativa.

La procedura deve chiudersi entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricevimento della scheda.

Art. 6

**Indennità di disagio, indennità di turno,
indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori,
indennità di orario ordinario notturno, orario ordinario festivo,
orario ordinario notturno-festivo.**

1. Indennità di disagio.

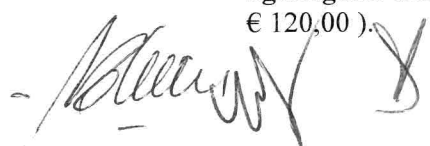
- 1/1. Come surriportato, si destinano a tale voce **€ 22.194,00**.
1/2. L'indennità sarà corrisposta ai Dipendenti di Categoria A, di Categoria B e di Categoria C solo nei casi di effettiva prestazione lavorativa in condizione di disagio.

La corresponsione trova titolo nelle situazioni in appresso elencate :

- svolgimento della attività lavorativa con frequenza all' esterno ;
 front – office ripetuto anche con utenza ;
 esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, compresa l' articolazione dell' orario di lavoro ;
 esposizione a situazioni di disagio derivanti dalla complessità delle problematiche riguardanti ogni Settore.

Il Responsabile del Settore di riferimento, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i Dipendenti destinatari della indennità in argomento.

- 1/3. L'indennità sarà corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione in condizione di disagio.
1/4. **A seconda dell' inquadramento del soggetto destinatario dell' indennità in una o più delle fattispecie di cui al precedente comma 1/2, l' indennità è pari a mensili lordi € 60,00 (pari ad annui lordi € 720,00) per la categoria A, € 49,00 (pari ad annui lordi € 588,00) per la categoria B, e € 40,00 (pari ad annui lordi € 480,00) per la categoria C. Con riferimento agli Agenti di P. M. (cat. C) l' indennità è pari a mensili lordi € 10,00 (pari ad annui lordi € 120,00).**



I citati importi saranno ridotti, usando il divisore 26, per ogni giorno di assenza dal servizio a qualunque titolo.

2. Indennità di turno.

- 2/1. Come surriportato, si destinano a tale voce € **21.725,00**.
- 2/2. L'indennità sarà corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni.
- 2/3. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

3. Indennità di reperibilità.

- 3/1. Come surriportato, si destinano a tale voce € **1.670,00**.
- 3/2. L'indennità sarà corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.
- 3/3. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

4. Indennità di maneggio valori.

- 4/1. Come surriportato, si destinano a tale voce € **325,00**.
- 4/2. L'indennità sarà corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.
- 4/3. L'indennità è :
 - pari a lordi € 1,55 al giorno ;
 - corrisposta solo nel caso di effettiva prestazione del servizio ;
 - corrisposta all' Economo e, nel caso di sua assenza, al dipendente che lo sostituisce.
- 4/4. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

5. Indennità' per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo.

- 5/1. Come surriportato, si destinano a tale voce € **655,00**.
- 5/2. L'indennità sarà corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.
- 5/3. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità di cui al c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 17, comma 2, lett. f).

1. Come surriportato, si destinano a tale voce € **26.365,98**.

2. Indennità per specifiche responsabilità complesse ai Dipendenti di categoria D.

2/1. L'indennità sarà corrisposta ai Dipendenti di Categoria D non incaricati di posizione organizzativa.

La corresponsione troverà titolo nella compresenza delle situazioni in appresso elencate :

- svolgimento di istruttorie particolarmente complesse ;
- elaborazioni decisionali di particolare rilevanza, pur non aventi effetti esterni ;
- coordinamento di unità lavorative sottoposte.

L' indennità è pari a mensili lordi € 95,83 (pari ad annui lordi € 1.150,00).

2/2. L' indennità sarà assegnata dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i Dipendenti destinatari della indennità in argomento ; stante l' attuale struttura organizzativa comunale, il numero di Dipendenti interessati non può essere superiore a 5.

3. Indennità per specifiche responsabilità complesse ai Dipendenti di categoria C.

3/1. L'indennità sarà corrisposta ai Dipendenti di Categoria C.

La corresponsione troverà titolo nella compresenza delle situazioni in appresso elencate :

- svolgimento di istruttorie particolarmente complesse ;
- elaborazioni decisionali di particolare rilevanza, pur non aventi effetti esterni.



L' indennità è pari a mensili lordi € 70,83 (pari ad annui lordi € 850,00).

3/2. L' indennità sarà assegnata dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i Dipendenti destinatari della indennità in argomento ; stante l' attuale struttura organizzativa comunale, il numero di Dipendenti interessati non può essere superiore a 7.

4. Indennità per specifiche responsabilità semplici ai Dipendenti di categoria C e ai Dipendenti di categoria D.

4/1. L' indennità sarà corrisposta ai Dipendenti di Categoria C e ai Dipendenti di Categoria D.
La corresponsione troverà titolo nello svolgimento di istruttorie particolarmente complesse.

L' indennità è pari a mensili lordi :

- € 41,67 (pari ad annui lordi € 500,00), per i Dipendenti di categoria C ;**
- € 62,50 (pari ad annui lordi € 750,00), per i Dipendenti di categoria D.**

4/2. L' indennità sarà assegnata dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i Dipendenti destinatari della indennità in argomento.

Art. 8

**Indennità per specifiche responsabilità
di cui al c.c.n.l. dell' 1/4/1999, art. 17, comma 2, lett. i)**

1. Come surriportato, si destinano a tale voce **€ 3.275,00.**

2. L' indennità sarà corrisposta ai Dipendenti di Categoria A, B, C.

3. La corresponsione troverà titolo in costanza di una delle situazioni in appresso elencate :

- qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale ;
- compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ;
- assegnazione all' ufficio per le relazioni con il pubblico ;
- assegnazione ai servizi di protezione civile.

4. L' indennità è pari a lordi mensili **€ 25,00 (pari ad annui lordi € 300,00).**

5. L' indennità sarà assegnata dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i Dipendenti destinatari della indennità in argomento.

Art. 9

Disposizioni abrogate e norma di rinvio.

Il presente contratto disapplica, a far data dall' 1/1/2008, tutte le disposizioni di cui ai precedenti accordi, non compatibili con quelle di cui sopra.

Per quanto quivi non previsto, trova applicazione la normativa di cui ai c.c.n.l. tempo per tempo vigenti.

ALLEGATI :

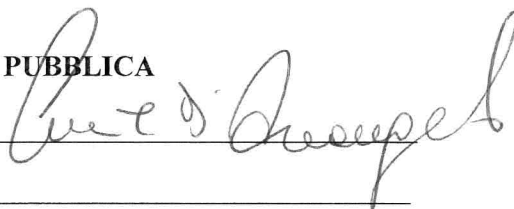
SCHEDE DI VALUTAZIONE

Statte, _____



DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Segretario Generale Dott.ssa Lucia D'ARCANGELO



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP :

Sig. _____

CISL FPS :

Sig. _____

UIL FPL :

Sig. _____

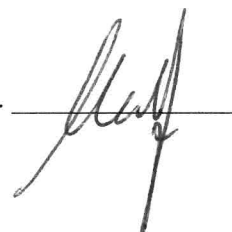
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI :

Sig. _____

DICCAP :

Sig. 

R.S.U. :

Sig. 

COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DI SETTORE

ANNO _____

SETTORE _____ UFFICIO _____

DIPENDENTE _____ CATEGORIA _____

PARAMETRO	VALUTAZIONE	SCALA DI PARAMETRAZIONE
Grado di autonomia e capacità di iniziativa nello svolgimento dei compiti affidati. Punteggio massimo 30		<input type="checkbox"/> DA 0 A 30 : ❖ INSUFFICIENTE. ❖ NESSUN COMPENSO.
Grado di impegno, precisione e qualità nello svolgimento della prestazione lavorativa. Punteggio massimo 30		<input type="checkbox"/> DA 31 A 50 : ❖ SUFFICIENTE. ❖ 50% DEL COMPENSO. <input type="checkbox"/> DA 51 A 70 : ❖ SODDISFACENTE. ❖ 70% DEL COMPENSO.
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Il parametro verifica l'effettivo apporto alla realizzazione degli obiettivi con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati e ai risultati da conseguire nell'ambito degli obiettivi. Punteggio massimo 40		<input type="checkbox"/> DA 71 A 90 : ❖ BUONO. ❖ 90% DEL COMPENSO. <input type="checkbox"/> DA 91 A 100 : ❖ ECCELLENTE. ❖ 100% DEL COMPENSO.
Totale punteggio attribuito		

Statte, _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

Per presa visione e ricevuta, il Dipendente _____

COMUNE DI STATTE

Provincia di Taranto

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

ANNO _____

SETTORE _____ UFFICIO _____

DIPENDENTE _____ CATEGORIA _____

PARAMETRO	VALUTAZIONE	SCALA DI PARAMETRAZIONE
<p>Disponibilità all'elasticità funzionale. Il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale</p> <p>Punteggio massimo 20</p>		
<p>Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo. Il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione.</p> <p>Punteggio massimo 20</p>		<input type="checkbox"/> DA 0 A 30 : ❖ INSUFFICIENTE. ❖ NESSUN COMPENSO.
<p>Qualità delle relazioni con l'utenza esterna e interna.</p> <p>Punteggio massimo 20</p>		<input type="checkbox"/> DA 31 A 50 : ❖ SUFFICIENTE. ❖ 50% DEL COMPENSO.
<p>Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi. Il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni a carattere continuativo per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi.</p> <p>Punteggio massimo 20</p>		<input type="checkbox"/> DA 51 A 70 : ❖ SODDISFACENTE. ❖ 70% DEL COMPENSO.
<p>Disponibilità all'arricchimento professionale. Il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale, espletato anche oltre l'orario di lavoro, funzionale all'attuazione degli obiettivi.</p> <p>Punteggio massimo 20</p>		<input type="checkbox"/> DA 71 A 90 : ❖ BUONO. ❖ 90% DEL COMPENSO.
<p>Totale punteggio attribuito</p>		<input type="checkbox"/> DA 91 A 100 : ❖ ECCELLENTE. ❖ 100% DEL COMPENSO.

Statte, _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE _____

Per presa visione e ricevuta/ il Dipendente _____

