

**COMUNE DI CALOLZIOCORTE**  
*Provincia di LECCO*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005**  
**ANNUALITA' ECONOMICA 2004**

L'anno duemilaquattro il giorno 12 ottobre alle ore 11,00 presso la sede del Comune di Calolziocorte ha avuto luogo un incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica - Amministrazione comunale di Calolziocorte - e la delegazione rappresentante il personale comunale e le organizzazioni sindacali.

Dopo ampia e approfondita discussione, le parti approvano il seguente testo di accordo integrativo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comune di Calolziocorte, le cui linee guida risultano definite come segue.

**ART. 1 - OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO**

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione e, fatte salve le eventuali successive norme derivanti dai Contratti Collettivi Nazionali, si intende prorogato automaticamente, anche per gli anni successivi, salvo formale disdetta o richiesta parziale di modifica, da presentarsi almeno tre mesi prima della relativa scadenza, prevista dalle vigenti norme il 31.12.2005.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

**ART. 2 - INFORMAZIONE - Criteri generali (art. 7 CCNL 1.4.1999)**

L'Amministrazione comunale si impegna ad informare preventivamente i soggetti sindacali (R.S.U. e rappresentanze sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL) sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Verranno inoltre effettuati, su richiesta delle parti, incontri periodici sulle seguenti materie:

- iniziative concernenti le linee organizzative degli uffici e dei servizi;
- iniziative di innovazione tecnologica degli stessi;
- eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi.

**ART. 3 - CONCERTAZIONE - Criteri generali**

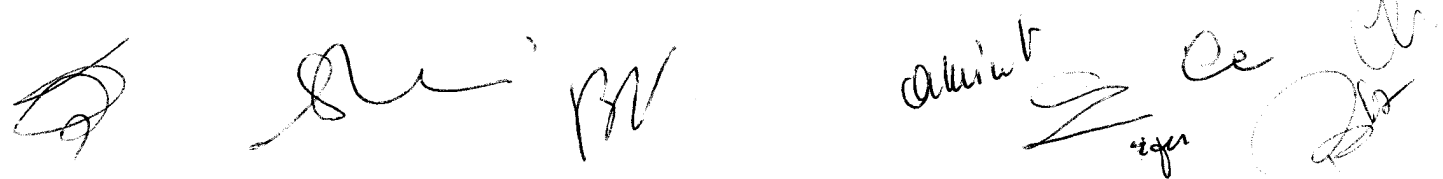
Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 6 CCNL 22.01.04, la concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, dell'ordinamento professionale 31.03.99 e per le materie elencate al comma 2 del richiamato art. 8 del CCNL 01.04.99.

Per le modalità e i termini di effettuazione della concertazione si fa riferimento a quanto indicato nell'art. 8 del CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 6 CCNL 22.01.04.

Dell'esito degli incontri sono redatti appositi verbali nei quali devono risultare le posizioni delle parti.

Sono oggetto di contrattazione decentrata le materie di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 01.04.99.

**ART. 4 - LAVORO STRAORDINARIO**



A partire dall'anno 2000 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sono ridotte del 3% rispetto a quanto destinato per la stessa finalità nel 1999, come disposto dal 4° comma dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999. Tale risparmio verrà utilizzato per incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le prestazioni per lavoro straordinario possono essere richieste ed effettuate per effettive ed improrogabili esigenze di servizio, previa autorizzazione del Responsabile di Settore, nei limiti del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99.

Per l'anno 2004 gli importi relativi allo straordinario sono i seguenti:  
euro 4.127,92 per oneri diretti, euro 1.065,00 per oneri riflessi ed euro 351,00 per IRAP, per un totale di euro 5.543,92 (al netto della quota del 3%, pari ad euro 127,67).

La liquidazione delle spettanze avverrà con cadenza trimestrale con determinazione del Responsabile del Settore Servizi Istituzionali e dietro presentazione dei prospetti analitici delle prestazioni mensili rese da ciascun dipendente, vistate dal Responsabile del Settore di appartenenza.

Qualora si riscontrassero economie sulle ore attribuite a ciascun Settore, le stesse saranno riassegnate proporzionalmente alle richieste pervenute ed eventualmente non remunerate perché eccedenti la disponibilità complessiva.

Con apposito, separato provvedimento a firma del Responsabile del Settore Servizi Istituzionali, verrà data comunicazione delle ore di lavoro straordinario disponibili per ogni settore.

#### **ART. 5 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato per l'individuazione dei contingenti di personale esonerati dal diritto di sciopero per garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 17.06.02 e allegato al presente contratto decentrato.

#### **ART. 6 - SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

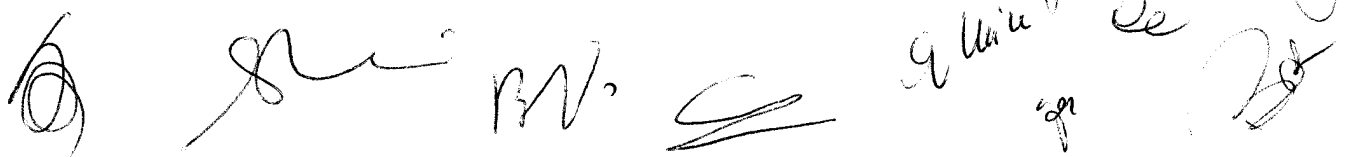
A tale scopo è stata destinata in bilancio una cifra ritenuta congrua, ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 01.04.1999, riguardante l'aggiornamento e la formazione professionale del personale. Tale stanziamento è stato ritenuto sufficiente, per le finalità individuate dall'art. 23 sopra citato, in quanto la stessa ARAN con proprie linee interpretative ha stabilito, al riguardo, che la norma non impone un obbligo, ma individua un obiettivo. Ciò risulta chiaramente dal riferimento alla necessità di rispettare "le effettive capacità di bilancio" e al fatto che tale obiettivo deve essere perseguito nell'ambito del quadriennio contrattuale.

Tale fondo è utilizzabile anche per la formazione di corsi sui luoghi di lavoro, previa informativa alle R.S.U. dell'Ente.

#### **ART. 7 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs. n. 626/1994;



- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo di appartenenza.

## **ART. 8 - PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE**

L'Ente predispone entro il **30 marzo** di ogni anno il Piano della Formazione in cui devono essere indicati:

- tipologia dei corsi;
- numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e Settore o Servizio di appartenenza;
- ammontare delle risorse impegnate.

Di ciò sarà data preventiva informativa alle Rappresentanze Sindacali.

## **ART. 9 - DIRITTO ALLO STUDIO**

Come disposto dall'art. 15 CCNL 14.09.00, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, e per sostenere i relativi esami.

Il personale interessato ad usufruire dei permessi per motivi di studio, entro il 30 ottobre di ogni anno deve presentare idonea domanda, alla quale fare seguire la documentazione (certificato d'iscrizione) che attesti la validità della richiesta e l'esistenza dei requisiti sopra previsti.

Se nulla osta all'accettazione della domanda, al termine del corso di studi il personale dovrà presentare idonea certificazione in ordine alla frequenza e agli esami sostenuti, ad esclusione del personale iscritto a corsi universitari e post - universitari per i quali viene richiesta unicamente l'attestazione degli esami sostenuti, nel rispetto del piano di studi e con esclusione dei fuori corso.

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati verranno considerati come aspettativa per motivi personali.

## **Art. 10 - IGIENE, SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO (D. Lgs. 626/94) – Principi Generali**

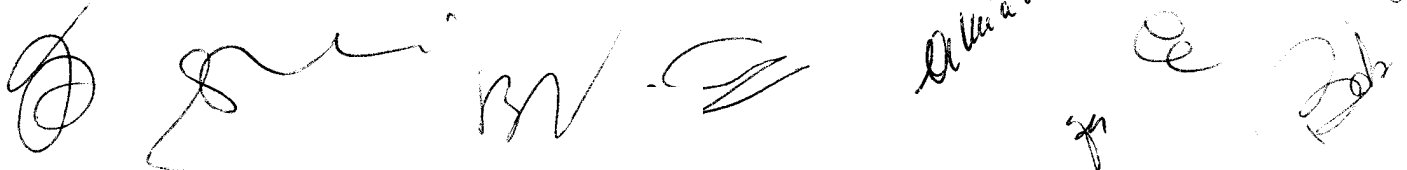
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali o burocratici.

L'Amministrazione si impegna a favorire la partecipazione a corsi di formazione di tutto il personale e del datore di lavoro.

## **ART. 11 - VIDEOTERMINALI E IMPIANTI ELETTRICI**

Va data immediata applicazione, qualora non si sia già provveduto e in attesa della definizione del programma d'intervento per la rimozione delle cause e dei fattori di rischio, previsto dal D. Lgs. 626/94, alle normative vigenti, in particolare in materia di rischi legati all'uso di videoterminali e di sicurezza degli impianti.

Si provvederà, pertanto, all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi per gli edifici sede degli uffici comunali e a dare attuazione ai contenuti del documento stesso, utilizzando i fondi a tale scopo previsti sull'apposito capitolo del bilancio comunale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a cluster of initials on the right.

Si prevedono, a questo riguardo, le visite mediche per il personale addetto ai videoterminali, stabilite dal Piano Sanitario predisposto dal Medico del lavoro nominato dall'Ente.

#### **ART. 12 - RESPONSABILI DI SERVIZIO**

L'incarico di Responsabile di Servizio può essere revocato in qualunque momento dal Responsabile di Settore, con atto scritto e motivato, a seguito di mutamenti organizzativi, di mancato raggiungimento degli obiettivi, di motivata relazione di merito sui comportamenti organizzativi o di assenze superiori a due mesi continuativi.

#### **ART. 13 - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI IN DISTACCO O ASPETTATIVA PER MOTIVI SINDACALI:**

Ai sensi dell'art. 47 CCNL 14.09.00 e dell'art. 39 CCNL 22.01.04, il personale in distacco sindacale è considerato dipendente a tutti gli effetti.


La valutazione nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti è effettuata dal Responsabile del Settore cui gli stessi sono assegnati, tenuto conto anche degli elementi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività.

#### **ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI**

Le risorse economiche indicate nel presente contratto si intendono automaticamente impegnate anche per gli anni successivi, fino alla adozione di norme diverse, nei limiti previsti dal bilancio dell'Ente e per le parti non soggette a variazioni.



Amint

BV 4 



## NOTE ESPLICATIVE

A) Il fondo di cui al precedente punto 1) è destinato a compensare le attività in esso descritte.

Le risorse destinate alla corresponsione dell'**indennità di turno** vengono erogate in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, laddove per esigenze di servizio siano stati istituiti turni giornalieri di lavoro (es. Polizia Locale – educatrici asilo nido – personale ausiliario asilo nido), sulla base dell'effettiva prestazione del servizio in turno.

L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.00, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni)
- è quantificata in complessivi euro 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.01.04)
- compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio

L'**indennità di maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.00, è corrisposta al personale che, in via continuativa, è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un valore di euro 20,66 mensili, e solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche sopra indicate.

L'**indennità per orario notturno o festivo o per orario festivo – notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.00, è rispettivamente corrisposta:

- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;

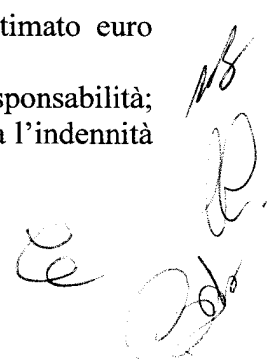
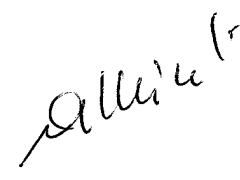
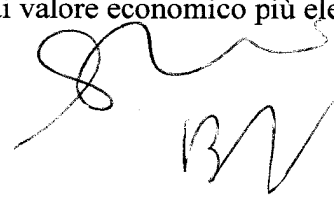
B) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.04, sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.99, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di euro 1.000,00 a un massimo di euro 2.000,00.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata in modo da remunerare i Responsabili di Servizio di categoria D chiamati a sostituire i Responsabili di area organizzativa e ad adottare gli atti di competenza dei medesimi, in caso di loro assenze prolungate (ferie, malattie, ecc.) per periodi superiori alla settimana (compresi sabati, domeniche e festivi):

1. dipendenti collocati nella categoria D con funzioni di responsabilità e chiamati a sostituire i Responsabili di area organizzativa (onere stimato euro 1.800,00 individuali annui, con erogazione mensile)
2. dipendenti collocati nella categoria D con funzioni di responsabilità (onere stimato euro 1.500,00 individuali annui, con erogazione mensile)
3. dipendenti collocati nella categoria C con funzioni di responsabilità (onere stimato euro 1.200,00 individuali annui, con erogazione mensile)

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.



Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro, fermo restando il rispetto dei valori minimi stabilito dal CCNL.

C) Il fondo di € 8.249,26 è destinato a remunerare il personale che ai sensi dell'articolo 18 del vigente regolamento ICI ha svolto attività di recupero evasione, secondo le modalità previste dalla deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 13.05.04

D) Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 01.04.99, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.04, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al punto 2 del fondo, nella misura massima di euro 300,00 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'indennità è comunque graduata in relazione alla temporale assegnazione ai seguenti servizi esistenti:

- |  |      |   |
|--|------|---|
| - Ufficiali di stato civile e anagrafe | euro | 200,00 per servizio prestato stabilmente                          |
|  | euro | 50,00 per servizio prestato saltuariamente<br>(1 - 4 giorni/mese) |
| - Ufficiale elettorale                 | euro | 200,00 per servizio prestato stabilmente                          |
| - Responsabile tributi                 | euro | 300,00 per servizio prestato stabilmente                          |
| - Responsabile URP                     | euro | 200,00 per servizio prestato stabilmente                          |
| - Addetti protezione civile            | euro | 100,00 per servizio prestato stabilmente                          |

E) Attuazione progressione economica orizzontale di carriera

L'entità del fondo è stata definita nel rispetto del limite economico derivante dalla somma assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato; il fondo individuato per tale istituto contrattuale per l'anno 2004 ammonta presuntivamente a € 24.974,43 per oneri diretti. Con tale retribuzione si ritiene di compensare monetariamente, in modo selettivo e con criteri predeterminati, la professionalità acquisita dai dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro nell'ambito delle seguenti categorie economiche:

- A1 - A5
- B1 - B7
- C1 - C5
- D1 - D3
- D3 - D6

#### **Sistema di valutazione dei dipendenti in distacco o aspettativa per motivi sindacali**

La valutazione nei confronti dei dipendenti che fruiscono di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti è effettuata dal Responsabile del Settore cui gli stessi sono assegnati, tenuto conto anche degli elementi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività.

#### **Requisiti preliminari richiesti per tutte le categorie giuridico/economiche**

- a) anzianità minima di anni 1 alla data di avvio delle operazioni di selezione, con permanenza di almeno 1 anno nella medesima qualifica
- b) esclusione dallo scorrimento orizzontale dei dipendenti che nel corso del biennio precedente l'avvio della selezione abbiano subito, con esito negativo, un procedimento disciplinare superiore alla censura (multa - sospensione - licenziamento).

# CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI CONNESSI CON LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE (SCORRIMENTO DI CARRIERA)

## Categoria "D"

La metodica valutativa, si fonda su di un apposito sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato sub numm. 1., 2., 3. e 4., uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile pari a 100 (il punteggio, pertanto, non potrà che risultare espresso in centesimi).

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra potrà essere riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato, da determinarsi, orientativamente ed alternativamente, o sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituiscano sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione (valutazione comune), ovvero sulla base di considerazioni che, viceversa, attengano, eminentemente, al peso che detti elementi valutativi possono addurre in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale all'ente, funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, pervenendo, in tal modo, ad un sistema flessibile, differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (valutazione differenziata).

Si consideri, al riguardo, la simulazione che qui di seguito si sviluppa:

### VALUTAZIONE COMUNE

1. Impegno profuso	valore massimo parziale	10
2. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale	20
3. Risultati conseguiti	valore massimo parziale	40
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	valore massimo parziale	30

### 1. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 10)

Grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso	valore	1
limitato	valore	2
significativo	valore	3
rilevante	valore	4
elevato	valore	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza (*)	valore	6
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	8
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	9
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	10

(\*) per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

## 2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

- Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso	valore	1
limitato	valore	2
significativo	valore	3
rilevante	valore	4
elevato	valore	5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore	19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore	20

## 3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

- **Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi"** espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

minimo ed episodico	valore	2
minimo ed assiduo	valore	3
apprezzabile ed episodico	valore	4
apprezzabile ed assiduo	valore	5
rilevante ed episodico	valore	6
rilevante ed assiduo	valore	7
elevato ed episodico	valore	8
elevato ed assiduo	valore	10

- **Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi** rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa con resistenza	valore	2
scarsa senza resistenza	valore	3
significativa senza assecondamento	valore	4
significativa con assecondamento	valore	5
rilevante senza partecipazione	valore	6
rilevante con partecipazione	valore	7
elevata senza governo	valore	8
elevata con governo	valore	10

- **Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità** articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa adesione soggettiva	valore	2
scarsa adesione oggettiva	valore	3

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom section of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

significativa adesione passiva	valore	4
significativa adesione attiva	valore	5
rilevante adesione non attivamente partecipata	valore	6
rilevante adesione attivamente partecipata	valore	7
elevata adesione senza contributi attivi	valore	8
elevata adesione con contributi attivi	valore	10

- **Capacità d'iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

scarsa e non attivata	valore	2
scarsa ed attivata	valore	3
apprezzabile e non impiegata	valore	4
apprezzabile ed impiegata	valore	5
rilevante e non sviluppata	valore	6
rilevante e sviluppata	valore	7
elevata e non applicata	valore	8
elevata ed idoneamente applicata	valore	10

#### 4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 30)

- **Capacità d'iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 5):

scarsa	valore	1
minimale	valore	2
apprezzabile	valore	3
rilevante	valore	4
elevata	valore	5

- **Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro**, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato (valore massimo attribuito al sottoelemento = 5):

scarsa	valore	1
minimale	valore	2
apprezzabile	valore	3
rilevante	valore	4
elevata	valore	5

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'BV'. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'E' and another that is more complex and illegible.

## Categorie "B" e "C"

L'acquisizione della **prima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B2, B4 e C2**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2, lett. b) e c), dell'accordo relativo al sistema di classificazione del personale:

1. esperienza acquisita (anzianità)
2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

### **VALUTAZIONE CONGIUNTA**

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

1. <b>esperienza acquisita (anzianità)</b>	valore massimo parziale 20
2. <b>risultati conseguiti</b>	valore massimo parziale 20
3. <b>prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento</b>	valore massimo parziale 20
4. <b>impegno profuso</b>	valore massimo parziale 10
5. <b>qualità della prestazione individuale resa</b>	valore massimo parziale 30

Determinato, esemplificativamente, il Valore Massimo Parziale di riferimento per ciascun elemento valutativo contrattualmente indicato, si può definire l'ipotesi applicativa così delineata:

### 1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)

- anzianità acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria ("B" o "C") o di categoria inferiore ("A"):
- attività prestata in posizione professionale riferibile a **categoria inferiore** a quella di ascrizione in **mansioni non attinenti** al ruolo rivestito:  
**valore massimo 5** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 1 per ciascun anno di assolvimento; valore 0,084 per ciascun mese di svolgimento; etc.)
- attività prestata in posizione professionale riferibile a **categoria inferiore** a quella di ascrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito:  
**valore massimo 10** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 2 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.167 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni non attinenti** al ruolo rivestito:  
**valore massimo 15** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 3 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.250 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito:  
**valore massimo 20** (da articolarsi secondo opportunità, es. valore 4 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.334 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)

## 2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)

- livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

* minimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	2
* mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	4
* significativo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	8
* elevato livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	14
* massimo livello di raggiungimento e di realizzazione	valore	20

L'elemento valutativo, peraltro, ben potrebbe essere scomposto in più sottoelementi di ponderazione, al fine di rendere lo stesso maggiormente duttile e, conseguentemente, più rispondente ai fini per cui risulta impiegato, pervenendo, pertanto, ad una disaggregazione di parametri che potrebbe apparire, esemplificando, come di seguito rappresentato:

### RISULTATI CONSEGUITI

Assiduità del livello prestazionale	valore massimo	5
Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale	valore massimo	5
Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi	valore massimo	5
Polivalenza funzionale	valore massimo	5

Oppure ancora, sempre esemplificando:

Capacità di fronteggiamento delle criticità	valore massimo	5
Permanente idoneità prestazionale	valore massimo	5
Abilità di favorire il "clima" produttivo	valore massimo	5
Partecipazione attiva e consapevole alla "produzione"	valore massimo	5

E così via, cercando di pervenire ad una disarticolazione dell'elemento valutativo in grado di cogliere puntualmente i profili di rilevanza che possano realmente rappresentare il particolare aspetto considerato e renderne effettiva la valenza.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right, there are several initials and a signature, including one that appears to be 'M. P.' and another that looks like 'E. P.'.

### 3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- **capacità di autonomia funzionale** nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento =10)

minima nell'ambito di istruzioni	valore 1	significativa nell'ambito di direttive	valore 7
minima nell'ambito di direttive	valore 3	rilevante nell'ambito di istruzioni	valore 9
significativa nell'ambito di istruzioni	valore 5	rilevante nell'ambito di direttive	valore 10

- **abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni** apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)

scarsa senza impegno profuso	valore 1	significativa con impegno profuso	valore 6
scarsa con impegno profuso	valore 2	rilevante senza impegno profuso	valore 7
minima senza impegno profuso	valore 3	rilevante con impegno profuso	valore 8
minima con impegno profuso	valore 4	massima senza impegno profuso	valore 9
significativa senza impegno profuso	valore 5	massima con impegno profuso	valore 10

Per quanto attiene, infine, agli ulteriori elementi valutativi costituiti dall'**Impegno profuso** può operarsi riferimento al sistema valutativo già rappresentato nel contesto considerativo inerente alla categoria "D", assumendo lo stesso quale modalità ponderativa da assumersi in riferimento alle categorie qui prese in considerazione ("B" e "C"), con gli opportuni adeguamenti di valore in ragione dello specifico Valore Massimo Parziale adottato in corrispondenza di detti elementi valutativi.

### 5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

1. Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione: (valore massimo parziale del sottoelemento: 20)

Limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 2.5
Limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 5.0
Significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 7.5
Significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 10.0
Rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 12.5
Rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 15.0
Elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 17.5
Elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 20.0

2. Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving (valore massimo parziale del sottoelemento: 10)

Scarsa e non attivata	valore 2	Rilevante e non sviluppata	valore 6
Scarsa ed attivata	valore 3	Rilevante e sviluppata	valore 7
Apprezzabile e non impiegata	valore 4	Elevata e non applicata	valore 8
Apprezzabile ed impiegata	valore 5	Elevata e idoneamente applicata	valore 10

#### Categoria "A"

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo che assume, unitariamente ed indistintamente, elementi valutativi non puntualmente attagliati alla specifica posizione economica prevista nell'ambito categoriale, profilo che, viceversa, caratterizza il sistema acquisitivo esaminato con riguardo alle categorie precedenti. La progressione, infatti, assume, indifferentemente dalla posizione economica da conseguire, gli elementi di valutazione indicati dalle lett. b) e c) del ridetto art.5, comma 2, della preintesa, "adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati." (cfr.lett.a) del citato comma 2), da cui, pertanto, ricordando gli elementi valutativi inerenti alle predette categorie:

1. esperienza acquisita (anzianità)

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

**VALUTAZIONE  
CONGIUNTA**

Sulla scorta di quanto sopra ricognito e di quanto prescritto dalle disposizioni negoziali recate dalla preintesa, pertanto, potrebbe ipotizzarsi un insieme ponderativo di tipo semplificato che, sviluppandosi sul fondamento valutativo degli elementi operanti per le categorie "B" e "C" di cui sopra, risulterebbe così rappresentato, a mo' di esempio:

<b>1. Esperienza acquisita (anzianità)</b>	Valore Massimo Parziale <b>30</b>
<b>2. Qualità della prestazione individuale resa</b>	Valore Massimo Parziale <b>40</b>
<b>3. Risultati conseguiti</b>	Valore Massimo Parziale <b>30</b>

Con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

<b>ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 30)</b>
---

- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni non attinenti** al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti **non ricompresi nel comparto** contrattuale:  
**valore massimo 10** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 2 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.167 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni non attinenti** al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti **ricompresi nel comparto** contrattuale:  
**valore massimo 15** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 3 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.250 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti **non ricompresi nel comparto** contrattuale:  
**valore massimo 20** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 4 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.334 per ciascun mese di svolgimento; ecc.)
- attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di ascrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed in enti o presso soggetti **ricompresi nel comparto** contrattuale:  
**valore massimo 30** (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 6 per ciascun anno di assolvimento; valore 0.5 per ciascun mese di svolgimento; ecc.))

<b>QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (V.M.P. 40)</b>
---

- **Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni (v.m.p. del sottoelemento 10)**
- |                                     |        |   |
|-------------------------------------|--------|---|
| scarso senza impegno profuso        | valore | 1 |
| scarso con impegno profuso          | valore | 2 |
| minimo senza impegno profuso        | valore | 3 |
| minimo con impegno profuso          | valore | 4 |
| significativo senza impegno profuso | valore | 5 |

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom left and right margins of the page.]*

significativo con impegno profuso	valore	6
rilevante senza impegno profuso	valore	7
rilevante con impegno profuso	valore	8
massimo senza impegno profuso	valore	9
massimo con impegno profuso	valore	10

• **Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi (v.m.p. sottoelemento 10)**

scarsa con resistenza	valore	2
scarsa senza resistenza	valore	3
significativa senza asseondamento	valore	4
significativa con asseondamento	valore	5
rilevante senza partecipazione attiva	valore	6
rilevante con partecipazione attiva	valore	7
elevata senza governo	valore	8
elevata con governo	valore	10

• **Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo (v.p.m. del sottoelemento 10)**

scarsa senza trend recuperativi	valore	2
scarsa con trend recuperativi	valore	3
significativa senza trend recuperativi	valore	4
significativa con trend recuperativi	valore	5
rilevante senza trend di miglioramento	valore	6
rilevante con trend di miglioramento	valore	7
elevata senza trend d'incremento qualitativo	valore	8
elevata con trend d'incremento qualitativo	valore	10

• **Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving (v.p.m. del sottoelemento 10)**

scarsa e non attivata	valore	2
scarsa ed attivata	valore	3
apprezzabile e non impiegata	valore	4
apprezzabile ed impiegata	valore	5
rilevante e non sviluppata	valore	6
rilevante e sviluppata	valore	7
elevata e non applicata	valore	8
elevata ed idoneamente applicata	valore	10

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

- **Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza (v.m.p. del sottoelemento 10)**

minimo ed episodico	valore	2
minimo ed assiduo	valore	3
apprezzabile ed episodico	valore	4
apprezzabile ed assiduo	valore	5
rilevante ed episodico	valore	6
rilevante ed assiduo	valore	7
elevato ed episodico	valore	8
elevato ed assiduo	valore	10

- **Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione (v.p.m. del sottoelemento 10)**

scarsa e non curata	valore	2
scarsa e curata	valore	3
significativa e non impiegata	valore	4
significativa ed impiegata	valore	5
rilevante e non sviluppata	valore	6
rilevante e sviluppata	valore	7
elevata e non utilizzata	valore	8
elevata ed adeguatamente utilizzata	valore	10

- **Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate (v.p.m. del sottoelemento 10)**

scarsa e non impiegata	valore	2
scarsa ed impiegata	valore	3
apprezzabile e non sviluppata	valore	4
apprezzabile e sviluppata	valore	5
rilevante e non curata	valore	6
rilevante e curata	valore	7
elevata e non sfruttata	valore	8
elevata e sfruttata	valore	10

A conclusione del complesso valutativo sopra rappresentato, peraltro, non pare superfluo ricordare che l'articolazione ponderativa espressa nel presente lavoro tiene in considerazione esclusivamente gli elementi ed i sottoelementi di valutazione indicati nell'ambito della preintesa (cfr. art. 5, comma 2), opportunamente ricomposti secondo le esigenze applicative degli enti, **ancorchè le amministrazioni stesse abbiano facoltà di completare ed integrare i criteri di progressione economica in argomento, mediante apposita contrattazione decentrata (rectius: integrativa) prevista e disciplinata dall'art. 16, comma 1, primo capoverso, della preintesa, ad integrazione delle materie rimesse, a detto livello relazionale, dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.**

Per l'accesso alla progressione in tutte le categorie (D, C, B) è necessario raggiungere il punteggio minimo di 60/100

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'J...', 'BN', 'S...', 'M...', 'E...', and 'D...']*

## F) Produttività collettiva

La produttività è legata al raggiungimento degli obiettivi previsti nei Piani Esecutivi di Gestione (PEG).

Il personale interessato è quello di ruolo organico che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 3 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro ed il periodo di congedo per maternità.

Ad ogni Settore/Servizio viene distribuito un budget monetario calcolato proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati; sulla base delle somme a disposizione i Responsabili di Settore elaborano, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, progetti congruenti con gli obiettivi P.E.G. assegnati e propongono l'assegnazione di un valore monetario a ciascuno di essi.

La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore, sulla base dei criteri fissati nell'ALLEGATO 1.

La valutazione è di competenza dei Responsabili di Settore, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be '74' and another that looks like 'E' followed by a signature.

## ALLEGATO 1

### **Criteria per la valutazione dei progetti e dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi**

#### **PROGETTI OBIETTIVO**

##### **Finalità e principi**

I progetti obiettivo sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale.

Gli obiettivi da raggiungere possono essere di tipo quali - quantitativo ma, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti obiettivo potranno riguardare anche personale di diversi Settori; in tal caso verranno utilizzati i fondi a disposizione dei Settori interessati in misura proporzionale rispetto al personale coinvolto nel progetto.

##### **Pianificazione**

I Responsabili di Settore, di norma entro il 31 marzo di ogni anno, salvo la definizione dei valori economici legati all'entità del fondo, provvederanno a pianificare i progetti obiettivo relativi ai loro Settori entro i limiti del budget loro assegnato.

A tale scopo dovranno compilare la **SCHEDA 1**, nella quale dovrà essere evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto
- Gli obiettivi di miglioramento qualitativi e quantitativi
- Personale coinvolto (nomi)
- Tempi di realizzazione complessivi
- Valore economico del progetto

##### **Esercizio**

Durante lo svolgimento del progetto il Responsabile di Settore dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi.

##### **Liquidazione**

Al termine del progetto il Responsabile di Settore, in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi dello stesso, predispone il prospetto di liquidazione (**SCHEDA 2**) per i singoli partecipanti.

Preliminarmente il 20% del valore del progetto sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori coinvolti nel progetto stesso, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo.

Il residuo 80% sarà assegnato sulla base dei seguenti fattori e con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO
1 - Apporto quantitativo (T)	20%	Da 1 a 100
2 - Categoria economica(P)	10%	Da 1 a 4
3 - Rendimento (I)	70%	Da 1 a 100

*[Handwritten signatures and initials are present around the table, including a large signature on the left and several initials on the right and bottom.]*

Dove:

Apporto quantitativo = il punteggio relativo verrà attribuito a seconda dell'apporto offerto da ogni singolo dipendente da un punto di vista meramente quantitativo (giorni, ore o altra unità di tempo di presenza nell'ambito del progetto)

Categoria economica = viene riportato il punteggio secondo la categoria di appartenenza del dipendente secondo la seguente scala:

- Cat A = 1
- Cat. B = 2
- Cat. C = 3
- Cat. D = 4

Rendimento = il punteggio relativo al rendimento va attribuito ad ogni singolo dipendente in relazione all'apporto qualitativo individuale nel raggiungimento del risultato stabilito secondo gli elementi di valutazione presenti all'Allegato 2; nel caso in cui l'apporto individuale non consenta di attribuire un punteggio individuale pari o superiore a 60/100 il singolo dipendente non parteciperà alla distribuzione del fondo.

Il Responsabile di Settore predisporrà il modello allegato **SCHEDA 2** moltiplicando il punteggio assegnato a ciascun parametro per il relativo peso specifico ed ottenendo per ogni persona il punteggio individuale. Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (~ valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

Valore economico del progetto

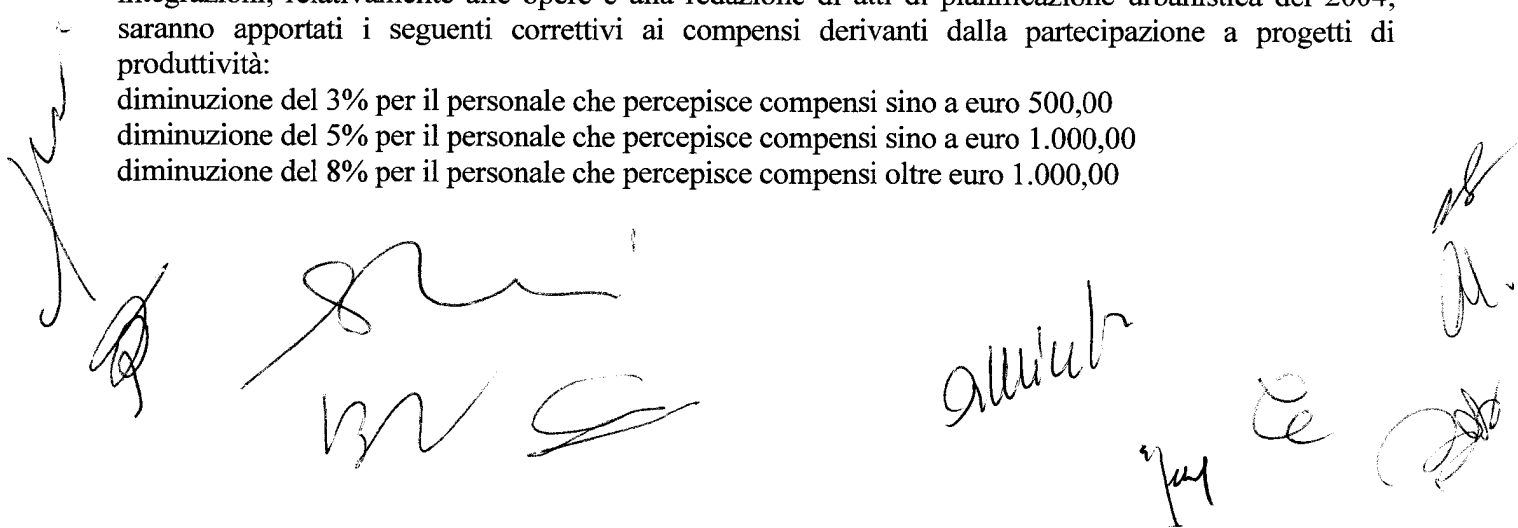
Importo individuale = \_\_\_\_\_ x punteggio individuale  
Σ punteggi individuali

La valutazione individuale sarà riportata su apposite schede (SCHEDA 3), che verranno depositate presso l'ufficio Personale. Del deposito dovrà essere data comunicazione con lettera alla R.S.U. e con avviso affisso all'albo pretorio comunale per 15 giorni.

Il giudizio sulle prestazioni del dipendente che non avrà ottenuto il punteggio pieno riguardo l'apporto individuale potrà, a richiesta del dipendente interessato, essere oggetto di colloquio chiarificatore con il rispettivo Responsabile di Settore.

Al personale che usufruisce dei compensi ex art. 18 della legge 109/94 e successive modifiche e integrazioni, relativamente alle opere e alla redazione di atti di pianificazione urbanistica del 2004, saranno apportati i seguenti correttivi ai compensi derivanti dalla partecipazione a progetti di produttività:

- diminuzione del 3% per il personale che percepisce compensi sino a euro 500,00
- diminuzione del 5% per il personale che percepisce compensi sino a euro 1.000,00
- diminuzione del 8% per il personale che percepisce compensi oltre euro 1.000,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'BR'. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'M.' and another that is partially obscured.

## ALLEGATO 2

### Elementi di valutazione per la produttività (art. 17, comma 2, lett. a)

Capacità	Arricchimento professionale	Obiettivi	Impegno	Interazione
Autonomia operativa. Capacità di comprendere, di eseguire, di proporre. Polivalenza funzionale. Precisione Puntualità Trasparenza Coerenza	Crescita professionale attraverso l'apprendimento	Grado di raggiungimento degli obiettivi espressi dai progetti (legati ai PEG)	Impegno profuso, disponibilità ed adattabilità	Rapporti con l'utenza, con i colleghi, capacità di interagire
Da 0 a 100	Da 0 a 100	Da 0 a 100	Da 0 a 100	Da 0 a 100

#### Peso degli elementi per categoria

cat. D	40	15	25	0	20
cat. C	35	10	20	15	20
cat. B	30	5	15	35	15
cat. A	25	5	15	40	15

*Scuola*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*BV*

*Almici*  
*gay*

*18*  
*[Handwritten signature]*  
*Ce*  
*[Handwritten signature]*

**SCHEDA N. 1**

COMUNE DI CALOLZIOCORTE  
PROVINCIA DI LECCO

**SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO**

SETTORE

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO

OBIETTIVI qualitativi e quantitativi di miglioramento da ottenere tramite il progetto obiettivo

TEMPISTICA

Durata: \_\_\_\_\_ Data inizio \_\_\_\_\_ Data fine \_\_\_\_\_ Unità di misura:

- Ore
- Giorni
- Mesi

PERSONALE COINVOLTO	
COGNOME E NOME	Tempo max. individuale <sup>1</sup>

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO €

Calolziocorte, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore

<sup>1</sup> In questa colonna vanno indicati, qualora la tipologia del progetto lo preveda, i monte ore/giorni/mesi attribuito individualmente ai partecipanti. Il raggiungimento pieno di tale monte ore, vale il massimo punteggio del parametro "Apporto quantitativo - (T)".

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*



**SCHEDA N. 3**

**COMUNE DI CALOLZIOCORTE  
PROVINCIA DI LECCO**

**SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO  
PROSPETTO INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE**

SETTORE

PROGETTO:

COGNOME E NOME

DESCRIZIONE DELLA VOCE	PESO	PUNTI	BASE
CATEGORIA	***		
APPORTO QUANTITATIVO (T)	20%		Da 0 a 100
CATEGORIA (P)	10%		Da 1 a 4
RENDIMENTO (I) <sup>1</sup>	70%		Da 0 a 100
- Capacità	***		Da 0 a 100
- Arricchimento professionale	***		Da 0 a 100
- Obiettivi	***		Da 0 a 100
- Impegno	***		Da 0 a 100
- Interazione	***		Da 0 a 100
TOTALE PUNTI	***		

Calolziocorte, li \_\_\_\_\_

Firma del dipendente per  
presa visione

Il Responsabile del Settore

<sup>1</sup> ATTENZIONE: I pesi delle sottocategorie variano in funzione della categoria di appartenenza del dipendente (A-B-C-D), come indicato nell'"ALLEGATO 2" al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2002-2005