

COMUNE DI FONTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL AUTONOMIE LOCALI 1998/2001)

(estratto)

3. Il fondo nell'anno 2001, così come quelli determinati per gli anni successivi, verrà ripartito per budget tra i vari settori (intendendosi per tale ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero di lavoratori presso ciascuno in servizio, tenuto conto della categoria di appartenenza secondo gli indici di cui al comma 5.
4. Il fondo attribuito a ciascun servizio sarà ripartito tra i lavoratori dello stesso, tenuto conto dei seguenti parametri:
- categoria
 - presenza in servizio
 - regime orario (full time o part time)
 - valutazione del responsabile di servizio, effettuata sulla base del relativo sistema permanente.
5. In merito alla parametrizzazione per categoria, si determina l'applicazione dei seguenti indici:

CATEGORIA e/o POSIZIONE ECONOMICA	COEFFICIENTE
A	1.35
B1 - B2	1.50
B3 e superiori	1.75
C	1.90
D1 - D2	2.35
D3 e superiori	2.60

6. La presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenze definita annualmente per ciascun lavoratore sulla base della distribuzione del proprio orario settimanale o periodico di servizio. Ad essa si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
congedo ordinario; - permessi sostitutivi delle festività soppresse; - assenze per malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette; - permessi sindacali retribuiti; - riposi compensativi e recupero straordinario; - riposo per donazione di sangue; - astensione obbligatoria per maternità.
7. La valutazione del responsabile del servizio terrà conto della partecipazione di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi generali (Relazione previsionale e programmatica) e particolari (P.E.G.) assegnati dall'Amministrazione alla struttura cui è preposto. L'operato del responsabile del servizio sarà prioritariamente oggetto di valutazione da parte dell'apposito nucleo; qualora tale valutazione fosse inferiore di oltre il 20% alla media delle valutazioni operate dal nucleo, verrà calcolato un indice ottenuto facendo il rapporto tra il voto e la media delle valutazioni espresse dal nucleo stesso che dovrà essere moltiplicata per il 40% del budget assegnato al servizio e costituirà sommato al rimanente 60% (non soggetto a decurtazione) il limite massimo di fondo ripartibile tra i lavoratori dello specifico servizio. La somma non distribuibile verrà ripartita tra tutti i lavoratori dell'Ente in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita. La partecipazione di

[Handwritten signatures and initials]

ciascun lavoratore al fondo verrà determinata, fatto salvo quanto previsto dal comma precedente, nel modo seguente:

- ⇒ in primo luogo verrà definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo alla categoria di appartenenza, della presenza in servizio (0 assenze = 1, poi inversamente proporzionale alla base teorica di cui al comma 6) e del regime orario ($36/36 = 1$, $18/36 = 0,5$, ...);
 - ⇒ il prodotto dei suddetti indici per ciascun dipendente e quindi la somma per tutti i dipendenti sarà il divisore della quota di fondo assegnata allo specifico servizio; il quoziente risultante, moltiplicato per l'indice complessivo del dipendente, darà la quota teorica a ciascuno spettante;
 - ⇒ in secondo luogo si applicano i risultati delle valutazioni individuali provvedendo a moltiplicare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100 % e le altre a scendere) al dato teorico di cui al punto precedente;
 - ⇒ salvo il caso ipotetico in cui la valutazione sia uguale per tutti, si creano inevitabilmente dei resti che andranno ripartiti tra tutti i dipendenti del servizio, in aggiunta alla quota di cui al punto precedente nei casi di servizi con almeno 3 dipendenti, mentre nel caso di servizio con uno o due dipendenti i resti confluiranno al fondo generale di cui all'art. 15 dell'anno successivo (la redistribuzione creerebbe infatti delle disparità nei confronti di servizi con un numero maggiore di dipendenti).
 - ⇒ non partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, mentre i dipendenti assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati.
8. La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento della conferenza di servizio durante la quale il dirigente responsabile del progetto lo illustrerà ed affiderà ai lavoratori gli obiettivi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli. Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto. Durante la gestione del progetto saranno effettuate con cadenza quadrimestrale opportune sessioni di verifica sull'andamento del lavoro. Ciò consentirà di effettuare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti al piano di lavoro al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati.
9. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque contestualmente alla valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative effettuata dal Nucleo di valutazione. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale. Il dipendente potrà entro 10 giorni dalla data di ricevimento della scheda comunicare al Segretario Comunale le proprie osservazioni sull'esito della valutazione.
10. I compensi saranno erogati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.
11. Per il solo anno 2000 la valutazione dei dipendenti non individuati come Responsabili di Servizio sarà effettuata dal Segretario Comunale, il quale si avvarrà della collaborazione dei Responsabili di Servizio.
12. Per l'anno 2000 i Responsabili di Servizio, non titolari di posizione organizzativa, ma destinatari dell'indennità di cui alla delibera della Giunta Comunale n. 121 del 7.12.1999, non percepiscono alcuna indennità di risultato, quindi, non sono oggetto di valutazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE:

Nome, cognome valutato

Periodo di valutazione

Data compilazione

CATEGORIA :

AREA:

PROFILO:

SETTORE:

SERVIZIO/ U.O.:

RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE:

1. RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO : CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI

Si evidenziano gli aspetti di quantità e qualità dell'attività professionale svolta e dei risultati direttamente ottenuti dal dipendente e, più in genere, l'apporto personale del dipendente ai processi di lavoro.

Impegno, disponibilità alla flessibilità e al cambiamento, la capacità cioè non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento.

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (in trentesimi)	Valutaz. pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non-rilev. 0		
INIZIATIVA PERSONALE Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia					
RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE Dimostra impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace					
FLESSIBILITA' NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione					

			TOTALE	
			12	

Totale Ponderato

Valutazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

2. INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE: ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI

Disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con gli utenti e con i colleghi del proprio e di altri uffici

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (in trentesimi)	Valutaz. pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
<p>CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI E GLI ALTRI INTERLOCUTORI Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate</p>					
<p>CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E FAVORIRE LA CIRCOLAZIONE DI INFORMAZIONI Dimostra capacità di relazioni con i colleghi e con gli utenti, mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.</p>					
<p>COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni; Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio</p>					

			TOTALE	
			12 *	

*:Per la Cat. D la sommatoria sarà uguale a 14

Totale Ponderato

3. CAPACITA' ORGANIZZATIVE E DI GESTIONE

Con questo fattore si evidenzia quanto ampie e delicate sono le eventuali risorse umane e/o strumentali assegnate, cioè sotto la responsabilità della posizione professionale considerata. Si evidenzia quindi la rilevanza della responsabilità decisionale e comunque di utilizzo riferita in modo combinato a risorse economiche e collaborazione di persone.

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (in trentesimi)	Valutaz. pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
CAPACITA' DI GESTIONE DEL PERSONALE E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto					
CAPACITA' DI LAVORARE IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate					
CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE Ha mostrato capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Propone frequentemente soluzioni che comportano maggiore efficienza e l'ottimizzazione costi-benefici.					

			TOTALE	
			12	

Totale Ponderato

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature on the left margin]

4. COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITA' TECNICA

Progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte.

Si distingue la dimensione delle conoscenze (il sapere) da quella delle capacità/competenze (sapere fare) e la propensione a crearsi mansioni sempre più allargate e arricchite in termini di contenuti.

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (in trentesimi)	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
CONOSCENZE Grado di conoscenze professionali generali e/o specialistiche richieste per lo svolgimento delle mansioni affidate					
CAPACITA' PROFESSIONALI E TECNICHE Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria					
CONFINI DELLA MANSIONE Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati					

			TOTALE 12	
--	--	--	--------------	--

Totale Ponderato

PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 1	
PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 2	
PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 3	
PUNTEGGIO TOTALE FATTORE 4	
PUNTEGGIO TOTALE COMPORTAMENTI ORG. VI	P(A)
SOMMA (1+2+3+4)/4	

avviso di ricevimento
O di RISCOSSIONE
A.R.

[Handwritten signatures and notes]