



COMUNE DI BREGANZE

Piazza G. Mazzini, 49 – 36042 Breganze (Vi)

Tel. 0445/869300 Fax 0445/869301

C.F. e P.I.: 00254180243

Sito Internet: <http://www.comune.breganze.vi.it>

E-mail: segreteriacomunale@comune.breganze.vi.it

Prot. n. 9221

del 28 GIU. 2012

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BREGANZE (VI) PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2012.

Premesso che:

- in data 12 giugno 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del Comune di Breganze (Vi), per l'annualità economica 2012;
- il revisore unico, con proprio verbale n. 06 del 19 giugno 2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 41 in data 21 giugno 2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

In data 28 giugno 2012, nella sede del Comune di Breganze (Vi) ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Presidente, ai sensi della delibera di Giunta Comunale n. 35 del 15.03.2005,:

Merli dott.ssa Emanuela Segretario Comunale ;

R.S.U., nelle persone di:

Miotto Valentina CISL;
Battistello Valentino CISL;
Lain Gianluca CGIL;
Borin Maddalena CISL;

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

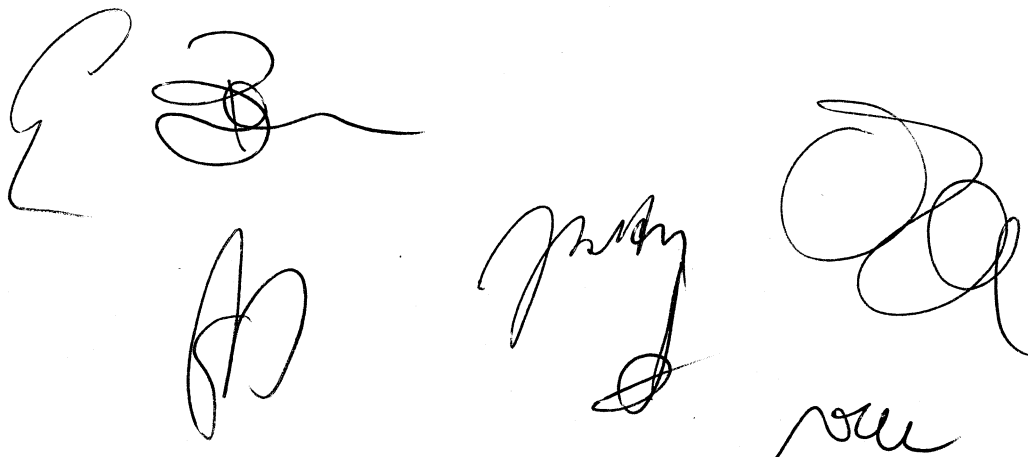
Cristofori Flavio CISL;
Bagnara Stefano CGIL;

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Breganze (Vi) per l'annualità economica 2012.

**PIATTAFORMA PER LA STIPULA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI BREGANZE ANNO 2012 – PARTE ECONOMICA**

INDICE

Art. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI.....	1
Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA.....	1
Art. 3 (ex 24 CCDI 2005) - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA.....	2
Art. 4 - INDENNITÀ DI RISCHIO, INDENNITÀ DI DISAGIO, INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI, INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ.....	2
Art. 5 - PROGETTI PER LA REMUNERAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'.....	4
Art. 6 - DISTRIBUZIONE DEL FONDO IN BASE A VALUTAZIONE PER MERITO E RISULTATO.....	5
Art. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO.....	6
ALLEGATI AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO:	6
- Allegato A): RICHIAMI NORMATIVI;	6
- Allegato B): n. 1 SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE;	6
- Allegati C), D), E), F), G), H): PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA';	6
- Allegato I) - n. 4 SCHEDE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.	6



The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente , Merli dott.ssa Emanuela Segretario Comunale;

R.S.U., nelle persone di :Miotto Valentina (CISL); Battistello Valentino (CISL); Lain Gianluca (CGIL); Borin Maddalena (CISL);

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di: Cristofori Flavio (CISL) e Bagnara Stefano (CGIL);

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica al personale del Comune di Breganze con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

2. Ha valenza dall'01.01.2012 al 31.12.2012 per la parte economica, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.

3. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2012) fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

TITOLO II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

RESTA TOTALMENTE CONFERMATO QUANTO STABILITO NEL CONTRATTO DECENTRATO TERRITORIALE ANNO 2005

TITOLO III

DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

RESTA TOTALMENTE CONFERMATO QUANTO STABILITO NEL CONTRATTO DECENTRATO TERRITORIALE ANNO 2005

TITOLO IV

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

RESTA TOTALMENTE CONFERMATO QUANTO STABILITO NEL CONTRATTO DECENTRATO TERRITORIALE ANNO 2005

TITOLO V
LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**Art. 3 (ex 24 CCDI 2005) - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA**

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 9 comma 1 del CCNL 11.04.2008 che riprende l'art. 5 del CCNL 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Nel caso in cui l'Ente preveda la possibilità di ricorrere a tele istituto, in aggiunta al criterio citato, inserito nel CCNL dell'11.04.2008, rimangono validi i criteri di attribuzione legati alla valutazione del responsabile di area il cui giudizio complessivo non deve essere inferiore al 60%. Si ri-allegano le schede di valutazione permanente (allegato "I" al presente CCDI).

TITOLO VI
**DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE**

**Art. 4 - INDENNITÀ DI RISCHIO, INDENNITÀ DI DISAGIO, INDENNITÀ PER
MANEGGIO VALORI, INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ**

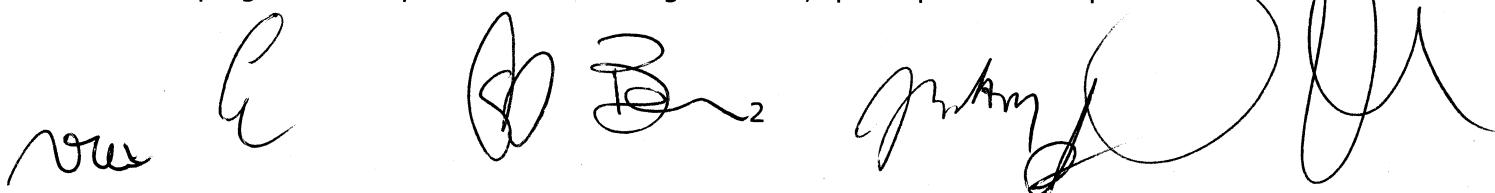
Noto alle parti che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, indennità di vigilanza, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica nr 7/2008, di seguito si riportano le modalità di attribuzione delle indennità per il presente CCDI.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

A) INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 41 CCNEL del 22.01.2004)

L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute nell'importo mensile di euro 30,00.

Si confermano, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità fisica, quelle previste dal precedente contratto e



anche quelle previste in aggiunta alle condizioni di rischio già riconosciute all'interno dell'ente, ossia le seguenti figure professionali:

Collaboratore Tecnico – Capo Operaio /area manutentiva - categoria B3G;
Collaboratore Tecnico Elettricista – Categoria B3G;
Collaboratore Tecnico addetto al servizio cimiteriale e necroscopico. – Categoria B3G.

B) INDENNITÀ DI DISAGIO (Art. 17, C. 2 lett. e) CCNEL del 01.04.1999)

L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni disagiati e definite tali nelle figure professionali di seguito indicate, nell'importo mensile di euro 30,00.

Collaboratore Amministrativo – Assistenza Scolastica - categoria B3G;
--

C) INDENNITÀ GIORNALIERA DI MANEGGIO VALORI.

Le parti concordano che viene confermata l'indennità maneggio valori, proporzionale al valore medio dei valori maneggiati e del numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di € 1,03 al giorno, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con resa del conto alla competente sezione della corte dei conti, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:

> Economo Comunale.

D) INDENNITÀ PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO UNA PARTICOLARE RESPONSABILITÀ (Art. 36 CCNEL del 22.01.2004)

In conseguenza della riorganizzazione disposta con deliberazione di Giunta Comunale nr 126 del 12 ottobre 2010 - che ha introdotto una norma, di carattere organizzativo, per la responsabilità gestionale di secondo livello, attivando le unità operative sottoposte ai responsabili di area - al fine di assicurare, nell'interesse dell'ente, una più efficace ed efficiente azione organizzativo - amministrativa, sono confermate le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. f) e lett. i) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, in quanto i dipendenti hanno assunto una particolare responsabilità derivante dall'obbligo di emettere un parere tecnico sulle proposte di determinazione, che rende concreta ed effettiva la previsione di cui all'articolo citato.

Le unità operative e i dipendenti cui attribuire la responsabilità dell'unità stessa e l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con atto dei responsabili di area organizzativa.

Il provvedimento sindacale di nomina dei responsabili di posizione organizzativa individua anche, annualmente, i dipendenti che svolgono la funzione di vice responsabile di area , come

previsto dal regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi, cui spetta loro l'indennità per particolari responsabilità ai sensi art 17 c. 2 lett. f) CCNL 01.04.1999.

Per il personale che svolge il proprio servizio a part-time o a orario ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Si riconosce la sussistenza di una particolare responsabilità, in relazione all'esercizio dei seguenti compiti e si concordano i seguenti importi afferenti alle indennità:

Art 17 comma 2 lett f) CCNL 01.04.1999:

Prov्व sindacale nr 13/2011:	
Vice Responsabile Area nr 1	1.000,00
Vice Responsabile Area nr 2	1.735,00
Vice Responsabile Area nr 3	1.735,00
Vice Responsabile Area nr 4	1.000,00
Vice Responsabile Area nr 5	1.000,00
Coordinatore Unità Operativa Area Manutentiva	1.512,00
Responsabile Unità Operativa Servizi Demografici ed Elettorale	1.735,00
Responsabile Unità Operativa Tributi locali	1.000,00
Responsabile Unità Operativa Edilizia Privata	1.000,00
Responsabile Unità Operativa Cultura	1.000,00
Responsabili Unità operativa a seguito riorganizzazione ente: Servizio Commercio	1.000,00
Responsabili Unità operativa a seguito riorganizzazione ente: Servizi Sociali	1.000,00
Totale indennità art 17 c. 2 lett. f)	14.717,00

Art 17 comma 2 lett i) CCNL 01.04.1999:

Resp derivante da attività Ufficiale Stato Civile e Anagrafe (nr 3 unità euro 150,00x3= 450,00)	450,00
Resp derivante da attività Archivistico informatico (n. 2 unità, una nell'Area Amministrativa, una nell'Area Lavori Pubblici)	600,00
Responsabile procedimento da attività dei tributi	300,00
Totale indennità art 17 c. 2 lett. i)	1.350,00

Art. 5 - PROGETTI PER LA REMUNERAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

1. Le parti concordano di confermare i seguenti progetti (allegati al presente Contratto Integrativo Decentrato) per remunerare nuovi servizi o il miglioramento di servizi già esistenti, il cui finanziamento avverrà con fondi propri dell'Ente ad integrazione del Fondo per le Risorse Decentrate Variabili, così come previsto dall'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. 01.04.1999. I progetti previsti sono i seguenti:

- Progetto "Sicurezza Città di Breganze" - Allegato C);
- Progetto "Disponibilità" - Allegato D);
- Progetto "Raccolta Differenziata Rifiuti" - Allegato E)

3. In allegato al CCDI vengono inoltre riportati i seguenti progetti, finanziati con le risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15, comma 1, lett. k del CCNL 01.04.1999):

- Progetto ICI - contrasto evasione tributaria - Allegato F);

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

- Progetto "Servizio di Service Paghe per Enti Convenzionati" - Allegato G);
- Progetto "15° Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni" - Allegato H);

Art. 6 - DISTRIBUZIONE DEL FONDO IN BASE A VALUTAZIONE PER MERITO E RISULTATO

1. La produttività collettiva relativa all'anno 2012 verrà liquidata, entro marzo 2013, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia prestato almeno 6 mesi di attività lavorativa presso l'ente nell'anno di riferimento, con l'utilizzo delle tabelle già usate per gli anni precedenti fin dal 2001 (allegato B) al presente contratto) a seguito di valutazione dei responsabili di Area per il proprio personale.
2. Il fondo per la produttività verrà ripartito per Area, sulla base della somma dei mesi di assunzione di ogni singolo lavoratore dell'area stessa.
3. A tal fine:
 - A. Sono da considerare assenze:
 - malattia;
 - permessi per partecipazione a concorsi e esami;
 - permessi per carica elettiva;
 - permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario;
 - permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice popolare;
 - aspettative e congedi non retribuiti.
 - B. Non sono da considerare assenze:
 - ferie, recupero di festività e recupero di ore straordinarie a giornata;
 - congedo di maternità e paternità;
 - maternità anticipata;
 - permessi ex legge 104/92;
 - infortunio;
 - distacchi e permessi sindacali;
 - permesso per lutto;
 - permesso per matrimonio;
 - permesso per donazione di sangue.
4. All'interno di ogni area la somma del punteggio attribuito ai dipendenti della stessa diverrà il divisore del fondo assegnato a quell'area, che darà origine al valore del singolo punto. Tale valore, moltiplicato per il punteggio acquisito da ciascuno, darà come risultato l'importo da erogare.
5. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i capi area non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione. Ogni capo area valuterà quindi i propri collaboratori sulla base delle tabelle dell'allegato 1, che prevedono un punteggio massimo per persona di 90 punti.
6. Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore alla media, il capo area è tenuto a motivarlo per iscritto.

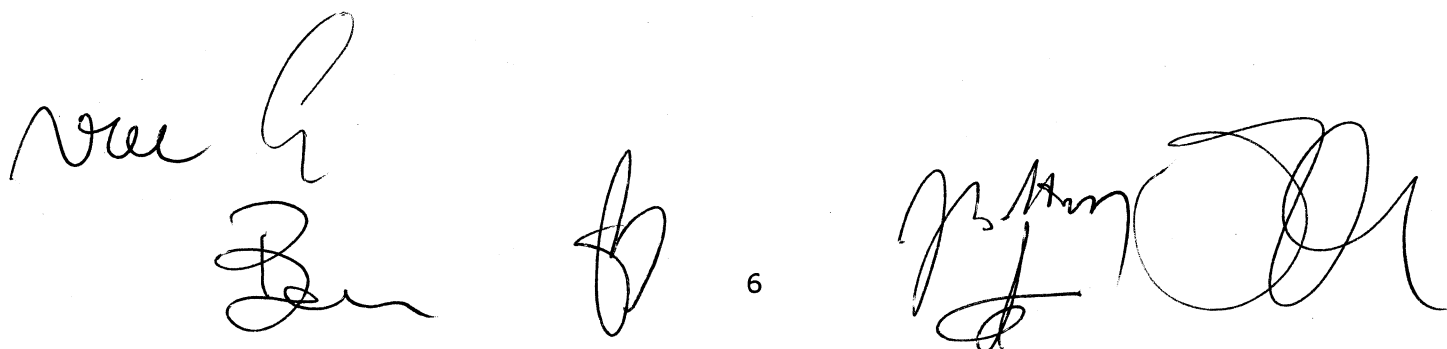
7. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale verrà sentito oralmente e potrà altresì, presentare memorie scritte al Segretario comunale, entro 5 giorni dalla data di consegna della relativa scheda di valutazione.

Art. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. In caso di eventuali errori materiali od omissioni si farà riferimento a quanto previsto nei verbali delle riunioni debitamente sottoscritti dalle parti.
6. Si concorda, inoltre, che si terrà una sessione a scadenza almeno semestrale per la verifica dell'applicazione del CCDI.

ALLEGATI AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO:

- **Allegato A): RICHIAMI NORMATIVI;**
- **Allegato B): n. 1 SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE;**
- **Allegati C), D), E), F), G), H): PROGETTI PER LA PRODUTTIVITA';**
- **Allegato I) - n. 4 SCHEDE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.**

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized initial 'B'. To the right of the 'B' is a small number '6'. On the far right, there is a large, complex signature that appears to be 'P. Am...'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

TITOLO II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

**RESTA CONFERMATO QUANTO STABILITO CONTRATTO DECENTRATO 2005 –
Allegato A)**

TITOLO IV

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

**RESTA CONFERMATO QUANTO STABILITO CONTRATTO DECENTRATO 2005 –
Allegato A)**

TITOLO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**RESTA CONFERMATO QUANTO STABILITO CONTRATTO DECENTRATO 2005 –
Allegato A)**

Fine allegato A)

over *P* *B* *b* *R* *J*

ALLEGATO B) al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2012

- **DIPENDENTE SIG.** _____ **qualifica** _____
- **CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI.**

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.

Descrizione elementi di valutazione	GRADO DI CAPACITA'			Valutazione
	Elevato 10 - 6	Medio 5 - 1	Non rilev. 0	
PROPONE MIGLIORAMENTI 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.				
SI RENDE PARTECIPE ALLE FINALITA' DELL'ENTE/SERVIZIO Dimostra senso di "appartenenza all'organizzazione" e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente/Servizio.				
E' FLESSIBILE 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.				

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI

Descrizione elementi di valutazione	GRADO DI CAPACITA'			Valutazione
	Elevato 10 - 6	Medio 5 - 1	Non rilev. 0	
CAPISCE LE ESIGENZE DEGLI UTENTI (esterni ed interni) Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate.				
HA UN BUON RAPPORTO CON LE PERSONE Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità: utilizza appropriate forme di comunicazione.				
LAVORA CON GLI ALTRI PER IL RISULTATO FINALE, NON PER SE STESSO 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 personale 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.				

CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE CONTRIBUENDO ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI

Descrizione elementi di valutazione	GRADO DI CAPACITA'			Valutazione
	Elevato 10 - 6	Medio 5 - 1	Non rilev. 0	
POSSIEDE CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA 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.				
QUANDO OCCORRE LAVORA IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE IL RISULTATO 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.				
FA PROPOSTE PER ELEMENARE GLI SPRECHI E RISPARMIARE RISORSE Propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici.				

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Segretario Comunale, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

Breganze, _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA

PER RICEVUTA: data e firma del dipendente

.....

Fine allegato B)

PROGETTO
“SICUREZZA PER LA CITTA’ DI BREGANZE”
(SERVIZIO VIGILANZA)

PROGETTO FINANZIATO INTERAMENTE DAL COMUNE DI BREGANZE

PERSONALE COINVOLTO

- n° 3 Agenti Polizia Municipale c/o Area n. 5 – Tutti gli agenti eccetto coloro i quali sono incaricati di posizione organizzativa.

RESPONSABILE DEL PROGETTO

- Il Responsabile dell’Area n. 5 – Polizia Municipale, Locale e del Terziario.

DESCRIZIONE

- Il progetto ha come finalità l’istituzione di un servizio di vigilanza nella fascia serale/notturna e la presenza della Polizia Municipale nelle varie manifestazioni religiose, sportive, culturali e quant’altro, ai fini di garantirne un ordinato e regolare svolgimento. Il personale coinvolto si impegna a prestare servizio, al di fuori del normale orario di lavoro, per un totale di **n. 120 ore annue**, prestate nelle giornate festive, feriali non lavorative o in quelle domenicali, oltre che in orario serale/notturno compreso tra le ore 19.00 e le 00.00 (o oltre, nel caso di conclusione di operazioni già iniziate e non prorogabili, ad es. rilievo sinistro stradale sul luogo). I vari servizi potranno di volta in volta coinvolgere uno o più addetti a seconda delle necessità.

DISPOSIZIONI DI COORDINAMENTO

- I servizi rientranti nel progetto saranno predisposti con anticipo almeno settimanale, al fine di poter separare le normali esigenze di servizio dalle prestazioni di cui in descrizione; in questo modo, si avrà una forte riduzione del lavoro straordinario;
- Il progetto “Sicurezza Per La Città Di Breganze” si applica ed è valido per l’anno 2012. Tale progetto viene finanziato con risorse di cui all’art. 15 comma 1) lett. m), all’art. 15 comma 2 e all’art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.1999. La sospensione del servizio comporterà l’eventuale esclusione dal fondo delle risorse di cui all’art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999. L’Ente si avvale comunque della facoltà di confermare le risorse in quanto si tratta indubbiamente di un servizio continuativo ed essenziale reso all’utenza.

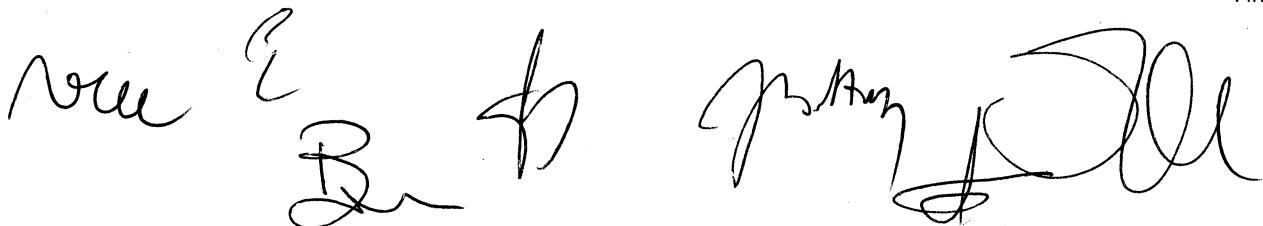
IMPORTO DEL PROGETTO

- **€ 3.600,00 complessivi**; per compensare il disagio dovuto alla particolare articolazione dell’orario di lavoro, per ciascuna delle ore prestate nei servizi previsti dal progetto è prevista una remunerazione oraria pari ad **€ 30,00**.

LIQUIDAZIONE

- A consuntivo, alla fine dell’anno, sulla base di relazione consuntiva ed apposito atto di liquidazione sottoscritto dal Responsabile e previa verifica dei risultati raggiunti da parte del Nucleo di Valutazione o altro organismo preposto

Fine allegato C)



PROGETTO “ DISPONIBILITA’ ”

PERSONALE COINVOLTO

- Tutto il personale dipendente del Comune di Breganze (ad esclusione dei Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa).

RESPONSABILE DEL PROGETTO

- Il Responsabile dell'Area n. 4 (Lavori Pubblici ed Infrastrutture) oppure, in ogni caso, il Responsabile dell'Area presso il quale il dipendente richiamato d'urgenza fa capo.

DESCRIZIONE

- Il personale coinvolto si rende disponibile a rientri in servizio per far fronte a situazioni eccezionali che richiedono interventi urgenti ed improrogabili al di fuori del normale orario di servizio. Si precisa che gli interventi già programmati o comunque ordinariamente prevedibili, come ad esempio i matrimoni civili, non rientrano nel progetto disponibilità. Il responsabile o, in alternativa, il caposquadra possono assumere l'iniziativa che ritengono più opportuna al caso, individuando i singoli casi che giustificano l'intervento senza la preventiva autorizzazione dello stesso.

Qualunque intervento effettuato dovrà comunque essere comunicato tempestivamente al responsabile dell'Area, il quale lo porterà a conoscenza del Segretario. Esempi di interventi urgenti non prevedibili, da ricomprendersi nel progetto, possono essere: garantire la pubblica incolumità, sgombero strade comunali dalla neve, rotture che comportino l'interruzione di pubblico servizio, il trasporto di salma o qualsiasi intervento e/o chiamata richiesti d'urgenza direttamente da organi politico/istituzionali dell'Amministrazione Comunale.

DISPOSIZIONI DI COORDINAMENTO

- Il progetto “Disponibilità” si applica ed è valido per l'anno 2012. Tale progetto viene finanziato con risorse di cui all'art. 15 comma 1) lett. m), all'art. 15 comma 2 e all'art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.1999. La sospensione del servizio comporterà l'eventuale esclusione dal fondo delle risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999. L'Ente si avvale comunque della facoltà di confermare le risorse in quanto si tratta indubbiamente di un servizio continuativo ed essenziale reso all'utenza.

IMPORTO DEL PROGETTO

- € 3.300,00 complessivi.
Per ogni singolo intervento, oltre al compenso per il lavoro straordinario svolto, verrà corrisposta un'indennità pari ad € 35,00, mentre qualora l'intervento dovesse venire svolto tra le 22.00 e le 06.00 oppure in giorni festivi o di riposo settimanale (domenica) l'indennità risulterà pari ad € 40,00 per intervento.

LIQUIDAZIONE

- A consuntivo, alla fine dell'anno, previa rendicontazione dell'esecuzione del progetto, del raggiungimento degli obiettivi preposti e coerenti con il progetto stesso da parte di chi di competenza e previa verifica dei risultati raggiunti da parte del Nucleo di Valutazione o altro organismo preposto

Fine allegato D)

PROGETTO “RACCOLTA DIFFERENZIATA RIFIUTI”

PERSONALE COINVOLTO

- n° 1 Istruttore Tecnico dell'Area n. 3 (Urbanistica – Edilizia – Ecologia);
- n° 1 Esecutore Tecnico Specializzato dell'Area n. 4 (Lavori Pubblici ed Infrastrutture);
- I nominativi del personale coinvolto dovranno essere determinati preventivamente dai Responsabili delle Aree n. 3 e n. 4.

RESPONSABILE DEL PROGETTO

- Il Responsabile dell'Area n. 3– Urbanistica – Edilizia – Ecologia.

DESCRIZIONE

- Il personale coinvolto si rende disponibile a controllare, a campione ed al di fuori del normale orario di servizio, la raccolta differenziata dei rifiuti al fine di evitare conferimenti irregolari o l'abbandono in aree pubbliche, nonché tenere pulite le isole ecologiche e provvedere alla raccolta differenziata dei rifiuti riciclabili presso le utenze pubbliche ed i vari Istituti Scolastici. Si provvederà altresì ad un'azione di informazione alla cittadinanza nelle zone in cui verranno verificati comportamenti irregolari nel conferimento dei rifiuti.

DISPOSIZIONI DI COORDINAMENTO

- Il progetto “Raccolta differenziata Rifiuti” si applica ed è valido per l'anno 2012 Tale progetto viene finanziato con risorse di cui all'art. 15 comma 1) lett. m), all'art. 15 comma 2 e all'art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.1999. La sospensione del servizio comporterà l'eventuale esclusione dal fondo delle risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999. L'Ente si avvale comunque della facoltà di confermare le risorse in quanto si tratta indubbiamente di un servizio continuativo ed essenziale reso all'utenza.

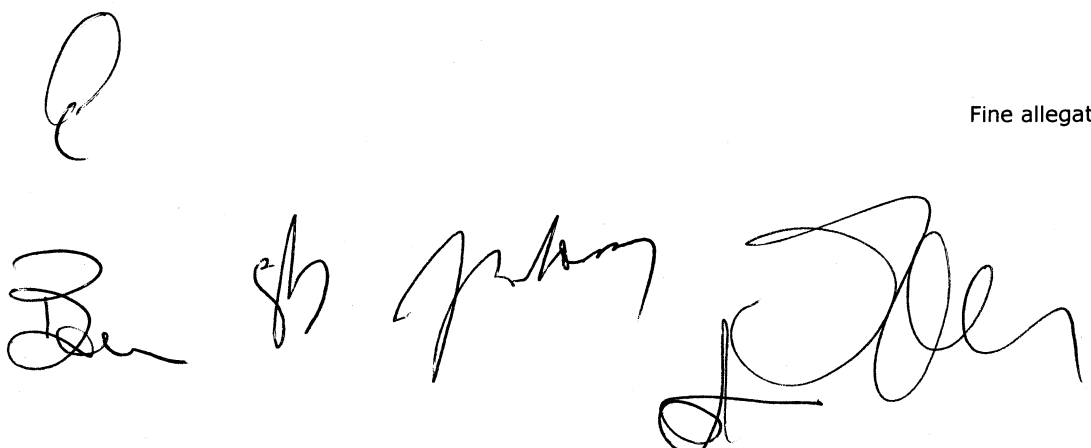
IMPORTO DEL PROGETTO

- € 1.900,00 complessivi.

LIQUIDAZIONE

- A consuntivo, alla fine dell'anno, previa rendicontazione dell'esecuzione del progetto, del raggiungimento degli obiettivi preposti e coerenti con il progetto stesso da parte del Responsabile dell'Area e previa verifica dei risultati raggiunti da parte del Nucleo di Valutazione o altro organismo preposto.

Fine allegato E)

vee  5

PROGETTO ICI BREGANZE

Approvati i criteri ed indirizzi con Deliberazione G.C. n. 49/2001
(comunicato alle organizzazioni sindacali a far data dal 2001)

Il presente progetto disciplina la ripartizione del fondo costituito ai sensi dell'art. 9 del vigente regolamento comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della legge 662/96 e dell'art. 59, comma 1, lett. p), del D. Lgs. n. 446/97 a favore del personale dell'ente, impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI.

Il progetto ha come finalità l'attività di accertamento di evasione ICI al fine del recupero delle somme dovute e non versate dai contribuenti.

Il fondo è alimentato con l'accantonamento di una quota percentuale dell'importo complessivo delle riscossioni incassate dall'ente nell'anno di riferimento. La percentuale è stata determinata dalla Giunta Comunale con la deliberazione nr 49/2001, nella misura del 30% dell'importo riscosso, che servirà a coprire anche gli oneri previdenziali ed IRAP a carico dell'ente.

L'importo del fondo costituito per il progetto ICI a favore dei dipendenti risulta essere stabilito in una percentuale del 15% circa e per l'anno 2012, di € 3.129,13. In realtà le risorse già definite ed accantonate per il progetto ammontano a complessivi € 7.387,46.- Al fine di rispettare i vincoli imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, l'intera somma non può essere però immessa nel fondo delle risorse decentrate anno 2012. L'importo residuo, pari a € 4.258,33-, verrà portato nella costituzione del fondo delle risorse variabili del primo esercizio in cui non sarà più in vigore il "blocco" delle risorse.

Personale coinvolto:

Per l'anno 2012 la proposta prevede il coinvolgimento del seguente personale:

- Marchetti Giuliana
- De Fina Nadia
- Rizzato Carlo
- Miotti Alessandra

Responsabile del Progetto: Il Responsabile dell'Area Economica e Finanziaria dell'ente Nicolli dott.ssa Natalina che ha anche la qualifica di funzionario responsabile dell'imposta e in questa veste partecipa al progetto.

Importo del progetto: euro 4.139,84 lordo per l'ente, di cui al personale dipendente coinvolto nel progetto spettano Euro 3.129,13. La somma totale già stanziata in bilancio 2011 è di € 9.773,61, pari al 30% del riscosso anno 2011 di Euro 32.578,70. L'Amministrazione si impegna a immettere la somma residua di € 5.633,77 (di cui lordo per i dipendenti € 4.258,33) in costituzione del fondo delle risorse variabili del primo esercizio in cui non sarà più in vigore il "blocco" delle risorse, imposto dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010.

Disposizioni di coordinamento e Liquidazione del progetto

Per l'anno 2012 e dall'esperienza passata i coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti a tale personale nell'ambito delle percentuali sotto indicate.

Il personale coinvolto presterà l'attività del progetto prevalentemente al di fuori del normale orario di lavoro.

Il personale tecnico, per avere diritto alla corresponsione della quota di incentivo, svolge mansioni relative all'accertamento catastale dei beni oggetto di controllo ai fini di cui al presente provvedimento ed ogni altra indagine di natura tecnica collaterale e connessa al recupero dell'evasione;

I collaboratori amministrativi, se necessari, svolgono attività di immissione dati nella procedura informatica in dotazione all'ufficio tributi e/o altre mansioni di natura esclusivamente amministrativa.

- personale dell'ufficio tributi addetto all'accertamento: il 70% del fondo complessivo, da suddividersi in proporzione al tempo dedicato alle attività programmate e in ragione della diversa responsabilità assunta nelle attività;
- collaboratore tecnico, se attivato al fine degli accertamenti; il personale tecnico, per avere diritto alla corresponsione della quota di incentivo, svolge mansioni relative alla determinazione del valore delle aree fabbricabili, all'accertamento catastale dei beni oggetto di controllo e ogni altra indagine di natura tecnica collaterale e connessa al recupero dell'evasione: il 12% del fondo complessivo;
- Collaboratori amministrativi: 10% del fondo complessivo;
- responsabile di imposta (o di attività) 8%;

Il fondo verrà liquidato previa rendicontazione da parte del Responsabile del Progetto in riferimento all'attività di verifica tributaria svolta in ragione degli obiettivi programmati.

Fine allegato F)

nu *E* *B* *B* *J* *De* *A*

PROGETTO
“SERVIZIO DI SERVICE PAGHE PER ENTI CONVENZIONATI”

PERSONALE COINVOLTO

- 1 dipendente all'interno dell'Area Economica e Finanziaria, cat. C: Franzan Matteo.

RESPONSABILE DEL PROGETTO

- Il Responsabile dell'Area n. 2 Economica e Finanziaria.

DESCRIZIONE

Il personale coinvolto si rende disponibile, all'interno dell'orario di lavoro, a: predisporre i cedolini paga, pratiche gestione INAIL, redazione modello 770 e istruttoria pratiche di pensione per gli enti convenzionati.

Inoltre il personale coinvolto si rende disponibile a provvedere a verificare la possibilità di realizzare il progetto di ricevimento da parte dei dipendenti del cedolino paga in formato elettronico, su casella di posta personale”

MOTIVAZIONE

Per quel che attiene al predisposizione delle paghe per gli altri enti, il servizio deve essere reso secondo l'accordo stipulato tra l'ente e il comune, nei modi e nei tempi ivi stabiliti.

Per il progetto dell'invio telematico delle buste paga, invece, ci si attende l'invio a tutti i dipendenti della propria busta paga all'indirizzo di posta elettronica comunicato all'ufficio stipendi, con la conseguenza di una riduzione del cartaceo.

IMPORTO E DISTRIBUZIONE DEI FONDI DESTINATI AL PROGETTO

- € 1.100,00 complessivi da verificare a consuntivo sull'effettivo incasso delle somme da altri Enti. L'importo totale del progetto è definito nel 50% delle somme introitate.

LIQUIDAZIONE

- A consuntivo a cura del Responsabile di Area, previa rendicontazione del progetto a fine anno e previa verifica dei risultati raggiunti da parte del Nucleo di Valutazione o altro organismo preposto.

Fine allegato G)

PROGETTO
“15° CENSIMENTO GENERALE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI”

Premesso:

- che l'art. 50 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni in Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha indetto e finanziato il 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, che avrà come data di riferimento il 9 ottobre 2011;
- che, in attuazione all'art. 50 citato, con deliberazione del Presidente dell'ISTAT n. 6 del 18 febbraio 2011 è stato adottato il “Piano generale del 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni” (PGC) che individua, tra l'altro, gli organi di censimento, tra i quali gli Uffici Comunali di Censimento (UCC);

Vista la circolare n. 3 del 3 marzo 2011 con la quale l'ISTAT ha impartito disposizioni circa la costituzione degli Uffici Comunali di Censimento, nomina dei loro responsabili e tempi di erogazione dei contributi censuari;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 24.03.2011 con la quale è stato costituito l'Ufficio Comunale di Censimento e nominato il Responsabile;

Dato atto che l'Ufficio Comunale di Censimento è tenuto ad organizzare e svolgere la rilevazione sul territorio comunale avvalendosi di rilevatori;

Richiamato il paragrafo 3.3.1 del Piano Generale di Censimento, nel quale vengono specificate le tipologie, gli importi totali massimi e i criteri di riparto dei fondi a favore degli UCC, prevedendo, in particolare, un *contributo forfetario fisso per il funzionamento degli UCC*, ripartito tra i Comuni in ragione della popolazione residente, calcolata dall'ISTAT con riferimento al 1 gennaio 2010 e corrispondente, per il Comune di Breganze, a € 14.044,00;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 24.03.2012, con la quale sono stati già individuati i criteri di ripartizione del contributo ISTAT spettante al Comune di Breganze per lo svolgimento del 15° Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni;

Dato atto che, dalla succitata deliberazione, si evince che il *contributo forfetario fisso* (pari a € 14.044,00), corrisposto dall'ISTAT a favore del Comune di Breganze per lo svolgimento del 15° Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni, viene ripartito nel modo seguente:

- 10% quale rimborso spese a favore dell'Ente;
- 90% quale compenso ai componenti dell'Ufficio Comunale di Censimento, al lordo degli oneri a carico dell'Ente. Il compenso individuale terrà conto dell'apporto qualitativo e quantitativo e del grado di responsabilità e di efficacia lavorativa

Le parti convengono e stipulano quanto segue:

ART. 1 – Gli incentivi per la partecipazione del personale dipendente del Comune di Breganze alle attività previste dal 15° Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni, per l'importo lordo per i dipendenti pari ad Euro 9.553,74 (già depurato dei contributi previdenziali e dell'IRAP), vengono destinati ai componenti dell'U.C.C. che hanno effettivamente svolto le funzioni attribuite ai Comuni.

ART. 2 – I compiti assegnati ai dipendenti dell'Ufficio Comunale di Censimento (U.C.C.) sono i seguenti:



- definire le basi territoriali e gli itinerari di sezione;
- estrarre ed inviare le liste anagrafiche comunali;
- selezionare i rilevatori;
- informare le unità di rilevazione;
- istruire e coordinare i rilevatori;
- sottoporre a revisione i questionari, effettuando il confronto censimento-anagrafe;
- trasmettere periodicamente i dati di rilevazione all'ISTAT;
- trasmettere all'ISTAT il materiale di censimento al termine delle operazioni censuarie;
- quantificare e liquidare i compensi ai rilevatori dell'U.C.C.;

ART. 3 – In base a quanto già definito dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 23.02.2012, i criteri di ripartizione del fondo fra gli operatori dell'U.C.C tengono conto dell'apporto qualitativo e quantitativo e del grado di responsabilità e di efficacia lavorativa. Il compenso individuale sarà così presuntivamente erogato:

- Responsabile U.C.C.	10%;
- Vice Responsabile U.C.C.	33%;
- Addette U.C.C. (n° 2)	27% cadauna;
- Componente U.C.C.	03%;

ART. 4 - I componenti dell'U.C.C. sono: Sartori Dionisio (Responsabile U.C.C.), Gasparon Marta (Vice Responsabile U.C.C), Nardon Maria e Acqua Monica (Addette U.C.C.), Rizzato Carlo (Componente U.C.C.).

ART. 5 – La liquidazione degli incentivi avverrà a cura del Responsabile dell'Area n. 1 per il 50% in acconto al termine del lavoro di confronto censimento-anagrafe e per il restante 50% a consuntivo, successivamente all'introito del contributo forfetario fisso nelle casse comunali da parte dell'ISTAT.

ALLEGATO I) al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2012

CRITERIO DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "A"

CRITERIO GENERALE: Il punteggio complessivo minimo richiesto per accedere alla progressione, è pari al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

PUNTEGGIO MINIMO RICHIESTO PER ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE: 12/20'

TIPO DI PROGRESSIONI: DA "A1" AD "A5"

Dipendente _____

Anno di Riferimento _____

FATTORI DI VALUTAZIONE		NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	OTTIMO	PUNTEGGIO				
							0	1	2	3	4
Esperienza - competenza	Conoscenze tecnico - operative										
	Capacità Professionali	Abilità tecnico - operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)									
	Affidabilità e senso di responsabilità										
	Continuità nell'impegno										
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie										
GIUDIZIO COMPLESSIVO											

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Responsabile dell'Area, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

C

Novi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "B1"

CRITERIO GENERALE: Il punteggio complessivo minimo richiesto per accedere alla progressione, è pari al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

PUNTEGGIO MINIMO RICHIESTO PER ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE: 26,60/44'

TIPO DI PROGRESSIONI: DA "B1" A "B7"

Dipendente _____

Anno di Riferimento _____

FATTORI DI VALUTAZIONE		NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	OTTIMO	PUNTEGGIO				
							0	1	2	3	4
Esperienza - competenza	Conoscenze tecnico - operative										
	Conoscenze tecnico - amministrative specialistiche										
Capacità Professionali	Abilità tecnico - operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)										
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)										
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale										
	Disponibilità a collaborare con i colleghi										
	Capacità di relazionarsi con gli utenti										
	Affidabilità e senso di responsabilità										
	Continuità nell'impegno										
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive										
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie										
GIUDIZIO COMPLESSIVO											

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Responsabile dell'Area, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

CRITERIO DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "B3"

CRITERIO GENERALE: Il punteggio complessivo minimo richiesto per accedere alla progressione, è pari al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

PUNTEGGIO MINIMO RICHIESTO PER ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE: 28,80/48'.

TIPO DI PROGRESSIONE: DA "B3" A "B7"

Dipendente _____

Anno di Riferimento - _____

FATTORI DI VALUTAZIONE		NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	OTTIMO	PUNTEGGIO				
							0	1	2	3	4
Esperienza - competenza	Conoscenze tecnico - operative										
	Conoscenze tecnico - amministrative specialistiche										
Capacità Professionali	Abilità tecnico - operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)										
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)										
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale										
	Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico										
	Disponibilità a collaborare con i colleghi										
	Capacità di relazionarsi con gli utenti										
	Affidabilità e senso di responsabilità										
	Continuità nell'impegno										
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive										
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie										
GIUDIZIO COMPLESSIVO											
TOTALE											

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Responsabile dell'Area, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

CRITERIO DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "C"

CRITERIO GENERALE: Il punteggio complessivo minimo richiesto per accedere alla progressione, è pari al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

PUNTEGGIO MINIMO RICHIESTO PER ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE: 43,20/72'

TIPO DI PROGRESSIONI: DA "C1" A "C5"

Dipendente _____

Anno di Riferimento _____

FATTORI DI VALUTAZIONE		NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	OTTIMO	PUNTEGGIO				
							0	1	2	3	4
Esperienza – competenza	Conoscenze amministrative, contabili, tecniche										
	Conoscenze specialistiche										
	Grado di complessità/eterogeneità delle competenze										
Capacità Professionali	Capacità di impiegare professionalità per tradurre in soluzioni operative le direttive dei responsabili gerarchici										
	Capacità di organizzare il proprio lavoro										
	Abilità operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)										
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)										
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale										
	Capacità di operare per obiettivi e risultati										
	Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni										
	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione dell'organizzazione interna dell'Ente										
	Capacità di adattarsi alle innovazioni normative ed organizzative										
	Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico										
	Disponibilità a collaborare con i colleghi										
	Capacità di relazionarsi con gli utenti										
	Continuità nell'impegno										
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive										
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie										
GIUDIZIO COMPLESSIVO											

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto, al Responsabile dell'Area, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

CRITERIO DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "D1" e "D3"

CRITERIO GENERALE: Il punteggio complessivo minimo richiesto per accedere alla progressione, è pari al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

PUNTEGGIO MINIMO RICHIESTO PER ACCEDERE ALLA PROGRESSIONE: 48/80'
TIPO DI PROGRESSIONI: DA "D1" A "D6"

Dipendente _____

Anno di Riferimento _____

FATTORI DI VALUTAZIONE		NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	OTTIMO	PUNTEGGIO				
							0	1	2	3	4
Esperienza – competenza	Conoscenze amministrative, contabili, tecniche										
	Conoscenze specialistiche										
	Grado di complessità/eterogeneità delle competenze										
Capacità Professionali	Capacità di risolvere problemi tecnico – operativi nel rispetto della normativa										
	Capacità di pianificazione ed orientamento al risultato										
	Capacità di organizzare, indirizzare, coordinare il lavoro dei propri collaboratori										
	Capacità di ampliare ed approfondire la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)										
Comportamenti attesi	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con amministratori e colleghi										
	Capacità di iniziativa personale e spirito propositivo										
	Capacità di operare per obiettivi e risultati										
	Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni										
	Capacità di motivare, incentivare, valutare i propri collaboratori										
	Capacità di recepire le innovazioni normative ed organizzative										
	Capacità di promuovere innovazioni										
	Disponibilità a collaborare con i colleghi										
	Capacità di relazionarsi con gli utenti										
	Continuità nell'impegno										
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive e di trasmetterle ai propri collaboratori										
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie										
GIUDIZIO COMPLESSIVO											

Eventuali osservazioni dovranno essere presentate per iscritto . al Segretario Comunale, entro 5 giorni dalla data di consegna della presente scheda.

IL SEGRETARIO COMUNALE

veu

[Signature]

[Signature]

Fine allegato I)

