



COMUNE DI GROTTAMMARE

63013 PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GROTTAMMARE PER IL QUADRIENNIO 2006-2009 E L'ANNUALITA' ECONOMICA 2009

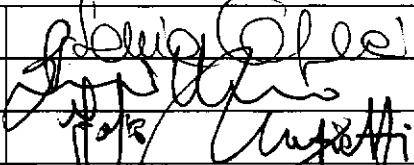
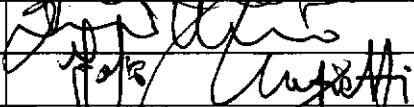

A seguito dell'autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione del testo concordato del contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2006-2009 e l'annualità economica 2009, effettuata in data 28.07.2009, con deliberazione n. 129, nonché della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, in data 30 ottobre 2009, presso la sede del Comune di Grottammare, in via Marconi n. 50, ha avuto luogo l'incontro delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Grottammare, per il quadriennio 2006-2009 e l'annualità economica 2009.

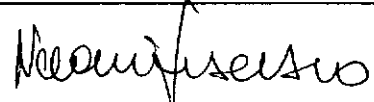
Delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 16.02.2004. Sono presenti:

Nominativo	Qualifica	Firma
Piazzolla Angela	Segretario Generale Comunale	
Tosti Giovanni	Funzionario Area Amm.	
Marcucci Marco	Funzionario Area Assetto del Territorio	
Orsatti Massimiliano	Funzionario Area Finanziaria	
Ruffini Liliana	Funzionario Area LL.PP.	
Butteri Piergiorgio	Funzionario Area Manutenzioni	
Fiore Fiorella	Funzionario Area Serv Demografici e Culturali	
Corridoni Natascia	Funzionario Serv. Farmacia	
Proietti Stefano	Funzionario Serv. P.M.	

Delegazione trattante di parte sindacale così composta

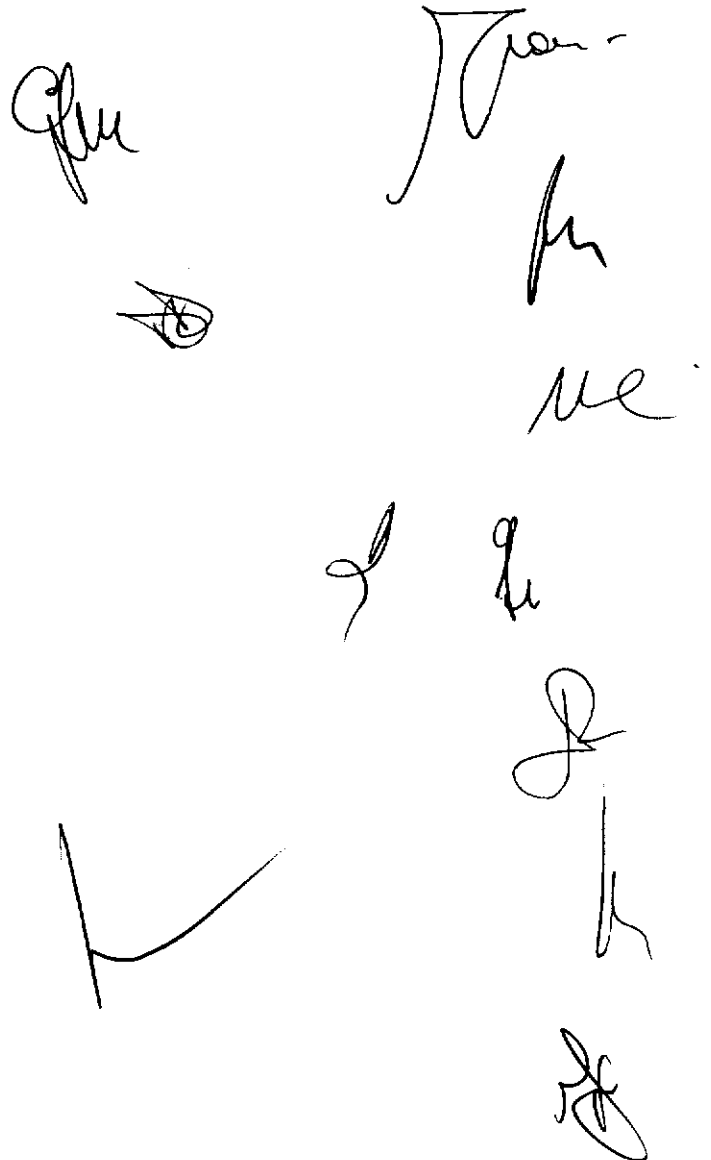
R.S.U.	Qualifica	Firma
Guerrieri Giuseppe	Componente R.S.U. - CISL	/
Massari Giovanna	Componente R.S.U. UIL	
D'Alessio Daniela	Componente R.S.U. - CGIL	
Ionni Franco	Componente R.S.U. - CGIL	/

Capeci Sonia	Componente R.S.U. - CGIL	
Bruni Mariano	Componente R.S.U. - CGIL	
Menziotti Fabio	Componente R.S.U. - CGIL	

Organizzazioni sindacali territoriali		Firma
Francesco Neroni	CGIL FP	
	CISL FPS	
	UIL FPL	
	CSA Regioni e Autonomie Locali	
	DICCAP	

Letto, confermato, sottoscritto.

Grottammare, 30 ottobre 2009



Premessa

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, per il personale a tempo indeterminato e determinato, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini, promuovendo, nel rispetto delle regole, l'ottimizzazione del confronto con le organizzazioni sindacali.

Si basa sui seguenti principi:

1. aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
2. coniugare in logica di scambio le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente, finalizzata alla promozione del lavoro pubblico quale strumento di sviluppo del territorio;
3. perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi correlati al miglioramento quali – quantitativo dei servizi.

Art. 1 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1 - Le risorse finanziarie sono determinate secondo le modalità definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.1.04.

2 - Come da richiesta dichiarata irrinunciabile da parte delle OO.SS., sulla base del dettato contrattuale (art.17 comma 5 CCNL 1.4.99), le risorse non utilizzate o non attribuite degli anni precedenti sono accantonate per l'utilizzo negli anni successivi, si aggiungono alle risorse che l'Amministrazione autonomamente destina al raggiungimento alle finalità di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL 1.4.99.

3 - Tali risorse decentrate stabili e variabili di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.04 vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'articolo 17 del CCNL dell' 1.4.99 e con le integrazioni e modificazioni previste nel CCNL 22.1.04 e successivi, in considerazione dei seguenti criteri:

- a. finanziare la disciplina dell'indennità di comparto nelle modalità previste all'articolo 33 del CCNL 22.1.04;
- b. mantenere adeguato il monte risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività, da erogare in maniera selettiva e in condizioni di equità procedurale e distributiva, sulla base della valutazione delle prestazioni, dei contributi al miglioramento organizzativo, della crescita di efficienza ed efficacia, del conseguimento di risultati che si traducono in apporti effettivi al miglioramento quali quantitativo dei servizi in forte connessione con gli obiettivi dell'Ente;
- c. finanziare le progressioni economiche orizzontali;
- d. prevedere le risorse necessarie per remunerare specifiche responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 17 comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.99 come modificato dall'art.36 del CCNL 22.1.04;
- e. identificare le risorse per riconoscere attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- f. quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata;
- g. incentivare attività e prestazioni determinate da specifiche disposizioni di legge.

4 - La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie relative all'anno 2009 è riportata nel prospetto allegato sotto la lettera "A".

Art. 2 Compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi

1 - I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti a conclusione del processo di valutazione e a seguito della verifica del conseguimento degli obiettivi predefiniti. Tali compensi sono finalizzati a:

- a) incentivare e riconoscere le prestazioni e i risultati del personale coinvolto in iniziative di ampliamento e/o miglioramento dei servizi;
- b) Incentivare il raggiungimento di obiettivi specifici di elevata strategicità rispetto ai programmi dell'Ente.

2 - I Responsabili di Area e Servizio Autonomo provvedono ad individuare i progetti ed a ripartire le risorse assegnate sulla base degli indirizzi espressi dall'Amministrazione. Ciascun Responsabile di Area o Servizio Autonomo provvede ad individuare i criteri di partecipazione dei singoli dipendenti ai progetti e ad assegnare gli obiettivi. Dopo la conclusione del progetto, il Nucleo di Valutazione verifica l'effettivo raggiungimento dei risultati e, dopo tale verifica, i Responsabili di Area o Servizio Autonomo procedono alla ripartizione delle indennità tra i dipendenti interessati sulla base della valutazione da essi stessi effettuata. Le risorse non utilizzate affluiscono al fondo per l'anno successivo.

Art. 3 Criteri di attribuzione della progressione economica nella categoria

1- Le parti concordano di individuare, in occasione della ripartizione del fondo annuale delle risorse decentrate, le risorse necessarie per finanziare l'istituto per la progressione economica all'interno della categoria.

2- Le selezioni sono effettuate con riferimento ai criteri indicati dall'articolo 5 del CCNL 31.03.99 e successive modificazioni sulla base dell'apposita scheda allegata sotto la lettera "B". Le valutazioni del personale competono ai Responsabili di Area o Servizio Autonomo. Per queste ultime figure la valutazione è compito del Nucleo di valutazione.

3- La decorrenza della progressione viene stabilita annualmente in sede di contrattazione sulla destinazione del fondo.

4- Per ogni tipologia di passaggio viene predisposto un apposito bando nel quale sono indicati i titoli e l'anzianità richiesti e/o valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda. Il termine per la presentazione delle domande non può essere inferiore a 15 giorni. L'esame della documentazione viene effettuato entro i 30 giorni successivi.

5- Il dipendente può presentare ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso, entro 15 giorni dalla pubblicazione delle selezioni. Il Direttore Generale o il Segretario Generale deve prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta entro i 15 giorni successivi.

6- Le singole graduatorie, comunicate preventivamente alla RSU aziendale, devono essere pubblicate e rese esecutive entro 60 giorni dalla scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande.

Art. 4 Indennità varie (Art. 17 lett. d), e), f), i) CCNL 01/04/99)

1- La disciplina applicabile per le tipologie di indennità riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 17 del CCNL 01/04/99 è quella contenuta nel prospetto allegato sotto la lettera "C". Salvo che nei mesi di Luglio e Agosto, i servizi demografici, protocollo, urp, centralino, interessati dall'apertura nel giorno di sabato resteranno chiusi quando il giorno di sabato si colloca tra due festività. Sarà garantita adeguata e tempestiva informazione all'utenza.

2- Relativamente alle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo, trova applicazione la disciplina prevista dagli art. 11, comma 12, art. 13, comma 7 ed art. 34, comma 1, lett. f), g), e h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e successive norme contrattuali. Valgono ad integrazione della suddetta regolamentazione le specificazioni dell'allegato "C".

Art. 5 Indennità previste da specifiche disposizioni di legge (Art. 17 lett. g) CCNL 01/04/99)

1- Sono stati previsti compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e attività, con riferimento alle seguenti finalità:

- attività di progettazione, direzione lavori e pianificazione, ai sensi dell'articolo 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. 12/04/2006 n. 163;
- compensi Istat (art. 14 del CCNL 01/04/1999);
- potenziamento ufficio tributi, recupero evasione ICI (art. 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 446/1997);
- definizione istanze condono edilizio (art. 2, comma 49, della legge n. 662/1996).

2- L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna fattispecie è subordinato all'effettivo accantonamento delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio specificatamente correlati all'esercizio delle relative funzioni.

art. 6 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1 - La distribuzione dell'orario è improntata a criteri di flessibilità utilizzando i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, omogeneamente strutturato per ogni tipologia di servizio da erogare. È posta particolare attenzione nei confronti dei dipendenti in situazioni di disagio.

2 - L'orario di lavoro di 36 ore settimanali si articola, di norma, su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani.

3 - Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è riconosciuta, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, una flessibilità così articolata:

mattino: 30 minuti di posticipo;

pomeriggio: 30 minuti di posticipo. Tale flessibilità, in linea di principio, dovrà essere conguagliata nella stessa giornata. Eventuali debiti orari vanno a consuntivo mensile e dovranno essere recuperati nel mese successivo. Eventuale accumulo di orario di lavoro svolto nell'ambito della flessibilità di ingresso e uscita è oggetto di recupero da parte dei dipendenti nell'ambito della stessa flessibilità.

4 - I rientri preventivamente richiesti dal Responsabile di Area o Servizio Autonomo, sono quantificati come lavoro straordinario che può essere liquidato, nell'ambito del budget assegnato all'Area o Servizio e nel rispetto del limite massimo individuale. L'Amministrazione procederà ad erogare ai lavoratori che recuperano la maggiorazione oraria per lavoro straordinario festivo, notturno, notturno festivo.

5 - Ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14/09/2000, il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie, pari a 180 ore, è elevato per n. 3 dipendenti addetti all'attività di assistenza degli organi istituzionali (2% dell'organico, pari a n. 140 unità).

6 - La rilevazione delle presenze viene effettuata con ausili automatizzati e gli orari di lavoro vengono omogeneamente strutturati in base alle esigenze dei servizi da erogare.

7 - L'orario di lavoro dei dipendenti che operano con regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale è di 35 ore medie settimanali.

art. 7 Programmi di formazione del personale

1 - Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo del monte salari. La formazione deve riguardare, in linea di massima, tutto il personale dipendente e deve essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti finalizzata:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale.

2 - I programmi di formazione sono definiti annualmente, coinvolgendo tutti i dipendenti, a tutti i livelli e in tutte le aree, attraverso una pianificazione attenta delle azioni e l'attribuzione di risorse appropriate, dedicate e non residuali.

3 - Tale piano è concordato tra le parti entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

4 - La somma non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata all'utilizzo, per le stesse finalità, nell'esercizio successivo.

Art. 8 Linee di indirizzo per il miglioramento nell'ambiente di lavoro, interventi per prevenzione e sicurezza.

1 - Le parti danno atto che l'Amministrazione Comunale ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

2 - E' stato individuato il Datore di Lavoro nella persona dei Responsabili di Area e Servizio Autonomo.

3 - Si prevedono costanti interventi formativi nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Art. 9 Pari opportunità

1 - Considerato necessario riconoscere la centralità della donna nell'ambito della famiglia e della società, riconoscendo altresì la particolare rilevanza del genere femminile nella realtà del Comune di Grottole, al fine di tendere ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, le parti concordano le seguenti azioni positive:

- porre in essere tutte le azioni di rimozione delle cause ostative e azioni di stimolo all'aggiornamento professionale, predisponendo nei piani di formazione calendari che consentano la partecipazione di tutte le dipendenti, anche nei periodi di astensione per maternità;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- utilizzare il "monitoraggio dei tempi" delle dipendenti comunali al fine dell'organizzazione di una flessibilità dell'orario di lavoro capace di conciliare l'esigenza di efficienza dei servizi, ricercando un equilibrio fra interessi delle dipendenti e interesse dell'Amministrazione;
- tutelare le lavoratrici madri mettendo in atto tutte le azioni che attraverso il riconoscimento del periodo di astensione dal servizio per maternità come effettivamente prestato, permettano di valorizzare in pieno la qualità della prestazione.

Art. 10 Validità e durata e disposizioni finali

1 - Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità dal momento della stipula. Esso si intende sottoscritto ed è immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e dai responsabili provinciali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che rappresentino almeno il 50% degli iscritti nell'Ente;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo della Giunta, acquisita la certificazione del collegio dei revisori dei conti.

2 - Anche in assenza di intesa sulla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, l'Amministrazione potrà erogare le indennità che sono disciplinate direttamente ed esclusivamente dal contratto nazionale: turno, straordinario, reperibilità; mentre sono sospese le erogazioni relative a materie oggetto di contrattazione decentrata: produttività, indennità per specifiche responsabilità, disagio, rischio, maneggio valori.

3 - Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia ai precedenti accordi.

COSTITUZIONE

FONTE		RISORSE DECENTRATE STABILITE AI SENSI DELL'ART. 31, COMMA 2, CCNL 22/01/2004, AGGIORNATE CON CCNL 09/05/2006 E 11/04/2008		DESCRIZIONE ORIGINE RISORSE		Importi
ART. 14 comma 4 CCNL 01/04/99						1.073,78
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. A						80.891,49
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. B						7.548,74
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. G						14.511,06
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. H						2.324,06
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. J						8.900,19
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. L						3.653,00
art. 4 comma 1 ccnl 05/10/2001						17.152,89
art. 4 comma 2 ccnl 05/10/2001						8.071,46
ART. 32, CCNL 22.01.2004						1.886.845
comma 1						0,62
comma 2						0,50
ART. 4, C. 1 CCNL 09/05/2006						9.434,23
ART. 8, C. 2 CCNL 11/04/2008						10.785,30
						15.289,00
						181.343,42
						Importi
						32.131,08
(art.15, comma 1, lett. D CCNL 1.4.1999)						1.500,00
(art.15, comma 2, CCNL 1.4.1999)						1.711,575
						1,20
ART. 15 COMMA 5 ccnl 01/04/1999						44.017,11
ART. 4 IPOTESI CCNL 04/06/2009						2.806.144,00
(art.15, comma 1, CCNL 1.4.1999) lett. K						23.400,00
						3.058,20

glu

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2009		
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2009 - esclusi oneri riflessi		369.542,49
UTILIZZO		Importi in Euro
FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI esclusi ONERI RIFLESSI		191.343,42
ART. 17, C.2, LETT. B	FONDO per PROGRESSIONI ORIZZONTALI EFFETTUATE fino alla data del 31/12/2008	A 100.813,14
ART. 33 CCNL 22/01/2004	INDENNITA' di COMPARTO DIPENDENTI DI RUOLO E TEMPO DETERMINATO	B 60.000,00
	Disponibilità RESIDUA RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE	150.813,14 40.530,28
	Disponibilità RESIDUA risorse certe, esclusi ONERI RIFLESSI..... PARI AD EURO	40.530,28
	TOTALE FONDO VARIABILE- esclusi oneri riflessi	178.199,07
	TOT FONDO RESIDUO UTILIZZABILE - esclusi oneri riflessi	218.729,35
	FONDO per STRAORDINARIO ART. 14 CCNL 01/04/99	32.131,06
ART. 15 COMMA 5 E COMMA 2 CCNL 01/04/1999	REPERIBILITA'	31.949,86
ART. 15 COMMA 5 E COMMA 2 CCNL 01/04/1999	TURNAZIONE CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	26.495,70
ART. 15 COMMA 5 E COMMA 2, ART. 17 COMMA 2 LETT. F DEL CCNL 01/04/1999	POTENZIAMENTO E MIGLIORAMENTO SERVIZI ANCHE NEI GIORNI FESTIVI E DI SABATO	10.381,79
ART. 15 COMMA 5 E COMMA 2, ART. 17, C.2, LETT. A CCNL 01/04/1999	RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ.	27.700,00
ART. 17, C.2, LETT. D CCNL 01/04/1999	INDENNITA' DI RISCHIO	16.920,00
ART. 17, C.2, LETT. D CCNL 01/04/1999	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	2.489,27
ART. 17 C. 2 LETT. E CCNL 01/04/99	ATTIVITA' DISAGIATE	4.383,75
ART. 17 C. 2 LETT F CCNL 01/04/99	INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	24.127,36
ART. 17 C. 2 LETT I CCNL 01/04/99	INDENNITA'	1.200,00
ART. 17 C. 2 LETT G CCNL 01/04/99	risorse previste per specifiche disposizioni di legge	40.950,56
TOTALE utilizzo fondo variabile - esclusi Oneri Riflessi		218.729,35
TOTALE UTILIZZO FONDO variabile		218.729,35
DIFFERENZA da utilizzare		0,00
totale fondo		369.542,49
oneri riflessi		119.362,23
totale fondo		488.904,72

file

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE AII-B

ART. 5 CCNL 31.03.2009

DIPENDENTE

CATEGORIA

POS. ECONOMICA

PROFILO PROFESSIONALE

AREA

PROGRESSIONI ORIZZONTALI CATEGORIA	INDICATORI RIFERIMENTO AL CCNL	VALUTAZIONE	PUNTI
PER I PASSAGGI ECONOMICI NELLE POSIZIONI DELLA CATEGORIA A	1. Risultati ottenuti	Da 1 a 12 MASSIMO 60 PUNTI TOTALE	
	2. Qualità prestazione resa		
	3. Interventi formativi		
	4. Rapporti interni ed esterni		
	5. Esperienza acquisita		
PER IL PASSAGGIO ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA (B2 – B4 – C2)	1. Risultati ottenuti	Da 1 a 12 MASSIMO 60 PUNTI TOTALE	
	2. Prestazione resa con arricchimento professionale		
	3. Qualità della prestazione individuale		
	4. Rapporti interni e con l'utenza		
	5. Esperienza acquisita		
PER IL PASSAGGIO ALLA SECONDA POSIZIONE ECONOMICA (B3 – B5 – C3)	1. Risultati ottenuti	Da 1 a 15 MASSIMO 60 PUNTI TOTALE	
	2. Prestazione resa con arricchimento professionale		
	3. Qualità della prestazione individuale		
	4. Rapporti interni e con l'utenza		
PER I PASSAGGI ALLE ULTIME POSIZIONI DELLE CATEGORIE B, C E PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA D (B6 – B7- C4-C5 – D2 – D3 – D4 – D5 – D6)	1. Qualità della prestazione resa in rapporto con l'utenza	Da 1 a 15 MASSIMO 60 PUNTI TOTALE	
	2. Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi		
	3. capacità di adattamento ai cambiamenti		
	4. Iniziativa personale con proposizione di soluzioni innovative		

[Handwritten signatures and notes in the bottom-left section]

[Handwritten signatures and notes in the bottom-right section]

[Handwritten mark]

LEGENDA

1. Esperienza acquisita

- Esperienza con merito,
- Attività svolte,
- Attività prestate in posizione professionale riferibile alla medesima categoria o superiori in mansioni afferenti o non afferenti al ruolo.

2. Qualità della prestazione resa

- Qualità delle prestazioni rese con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza
- Motivazione personale alla prestazione

3. Qualità della prestazione resa anche a seguito di interventi formativi

- Attestazioni per corsi di formazione interni e/o esterni di cui il dirigente attesti la ricaduta
- Capacità di iniziativa personale
- Proposte di soluzioni innovative o migliorative alla organizzazione del lavoro

4. Risultati conseguiti

- Livello di realizzazione dei programmi e dei progetti
- Grado di diligenza
- Polivalenza funzionale
- Grado di autonomia impiegata
- Capacità di iniziativa personale
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

1. Rapporti esterni

- Frequenza dei rapporti
- Facoltà di contatto con uffici ed utenze esterne
- Capacità di semplificazione

2. Rapporti interni

- Frequenza dei rapporti
- Facoltà di contatto con uffici e servizi dell'Ente
- Grado di disponibilità alla soluzione dei problemi
- Capacità di semplificazione
- Spirito di gruppo
- Disponibilità

3. Qualità della prestazione professionale

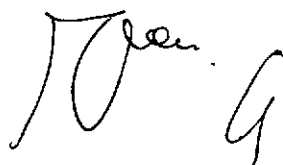
- Intesa come presenza effettiva
- Capacità di adattamento ai processi organizzativi
- Grado di coinvolgimento ai processi lavorativi
- Diligenza
- Precisione
- Scrupolo

4. Capacità di adattamento ai cambiamenti

- Capacità di modificare le proprie mansioni in funzione delle priorità, esigenze e obiettivi dell'Amministrazione
- Grado di adeguabilità al cambiamento

5. Iniziativa personale

- Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative all'organizzazione del lavoro
- Livello di motivazione dell'attività
- Individuazione delle soluzioni adeguate al momento
- Semplificazioni procedurali



Handwritten notes and signatures: "Nuovo" and "h" written vertically, and a large "h" written horizontally.

LETT. D) ART. 17 CCNL 01/04/1999

- 1) - pagamento dell'indennità di rischio, per il periodo di effettiva esposizione a rischio, ai sensi dell'art. 37 CCNL del 14/09/2000 e dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004;
- 2) - pagamento dell'indennità di turno ai sensi dell'art. 22 CCNL del 14/09/2000;
- 3) - pagamento dell'indennità di reperibilità ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 ed art. 11 CCNL del 05.10.2001;
- 4) pagamento dell'indennità di maneggio valori. Per valori si intendono il denaro, valori bollati e buoni mensa. Il compenso è commisurato, come segue, all'importo annuo dei valori maneggiati, in conformità agli accordi precedentemente raggiunti:

fino a € 25.822,84	€ 0,52	Per ogni giornata di effettivo lavoro
da € 25.822,85 a € 77.468,53	€ 1,03	Per ogni giornata di effettivo lavoro
oltre € 77.468,54	€ 1,55	Per ogni giornata di effettivo lavoro

LETT. E) ART. 17 CCNL 01/04/1999

-Personale appartenente alla categoria B addetto al servizio scuolabus per la particolare articolazione dell'orario di lavoro:

Autista scuolabus	€. 684,79	Compenso annuo
Coordinatore Autisti scuolabus	€. 959,80	Compenso annuo



LETT. I) ART. 17 CCNL 01/04/1999

-Personale incaricato di funzioni di responsabilità collegate alla qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale e di ufficiale giudiziario attribuita ai messi notificatori:
- Compenso € 300,00 annuo.

