

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' –**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 –
PER LA PARTE ECONOMICA**

ANNO 2009

Richiamati :

- a) la delibera di Giunta Municipale n. 63 del 12 maggio 2009 relativa a "Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2009";
- b) la determina del Settore Economico Finanziario n. 85 del 6 maggio 2009 relativa a "Impegno spesa fondo risorse umane e produttività – anno 2009";
- c) l'ipotesi di accordo collettivo decentrato;
- d) il parere favorevole dell'Organo di Revisione;
- e) la delibera di Giunta Municipale n. 99 del 18 settembre 2009, immediatamente esecutiva, di approvazione schema di contratto definitivo e autorizzazione alla sottoscrizione.

Le parti contraenti :

In rappresentanza dell'Amministrazione Comunale i Signori:

- SINDACO PRO-TEMPORE
- SABATTINI CARMEN
- GIACOBAZZI DANIELE
- TONINI UMBERTO
- ROSSI STEFANIA

E, in rappresentanza delle R.S.U. Interne, i Signori:

- CASTAGNI ADELMO
- MIGLIANTI PASQUINO
- PASQUALI ANDREA

E, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali, il Signor

- NEGRONI CARLO C.G.I.L.

Sottoscrivono definitivamente in data 26 ottobre 2009 il presente contratto collettivo in sede decentrata in materia di trattamento economico accessorio per il quadriennio normativo 2006/2009 e parte economica esercizio 2009.

TIT. I°

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009, in applicazione dell'art. 5, comma 1 CCNL 1 aprile 1999 e s.m.i..

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione normativa derivante dalla legislazione, dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto o disposizioni normative nazionali relative alla materia, è da ritenersi valida per il biennio 2008/2009 mentre la quantificazione economica avverrà su base annuale .

Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate annualmente ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina delle modalità e dei criteri di utilizzo delle risorse, si intende prorogato fino alla sottoscrizione del successivo accordo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

ART. 2

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Le clausole in contrasto con disposizioni imperative di legge e/o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite dalle stesse.

TIT. II°

FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 3 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 22 GENNAIO 2004

Con effetto dal 31 dicembre 2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste dai contratti collettivi in essere.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004, dall'anno 2004 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e dall'art. 4, commi 1 e 2, del CCNL del 9 maggio 2006, nonché con le eventuali interazioni di cui all'art. 8 del CCNL 11 aprile 2008, nel rispetto dei parametri di cui al comma 1 dell'art. 8 citato.
2. risorse aventi carattere **di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3, dello stesso CCNL, e successive modificazioni ed integrazioni,

VEDI ALLEGATO 1) COSTITUZIONE FONDO 2009 PARTE STABILE + PARTE VARIABILE (delibera Giunta Comunale n. 63 del 12 maggio 2009).

ART. 4 FONDO DI CUI ALL'ART. 14 CCNL 1 APRILE 1999

Per il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1 aprile 1999.

VEDI ALLEGATO 1) COSTITUZIONE FONDO 2009 PARTE STABILE + PARTE VARIABILE (delibera Giunta Comunale n. 63 del 12 maggio 2009).

TITOLO III°

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

Le parti convengono in via provvisoria di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli. Tali destinazioni potranno essere modificate in sede di accordo definitivo complessivo.

ART. 5

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' GIURIDICAMENTE EFFETTUATE A TUTTO IL 31 DICEMBRE 2007 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL' 1 APRILE 1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22 gennaio 2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Il fondo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali già in essere giuridicamente al 31 dicembre 2008 è quantificato in €. 48.412,04 .

ART. 6

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22 gennaio 2004.

Per l'anno 2009 l'ammontare dell'indennità di comparto finanziata con risorse decentrate stabili risulta pari ad €. 13.657,50.

ART. 7
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO
DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, INDENNITA' DI TURNO E DI REPERIBILITA'

1. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14 settembre 2000 e dell'art. 41 del CCNL del 22 gennaio 2004, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ;

b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22 gennaio 2004);

c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ISTRUTTORI /COLLABORATORI / ESECUTORI TECNICI	10	€. 3.410,04

2. **L'indennità di turno**, in applicazione delle discipline dell'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000, è corrisposta:

a) al personale della Polizia Municipale nel periodo estivo, per i servizio prestato sui turni;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
POLIZIA MUNICIPALE	3	€. 856,89

3. **L'indennità di reperibilità**, in applicazione delle discipline dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, è corrisposta:

a) al personale individuato dall'Ente, appartenente al Servizio Tecnico, in relazione alle esigenze di pronto intervento e a disposizione secondo il turno assegnato dal Responsabile del Servizio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ISTRUTTORI /COLLABORATORI / ESECUTORI TECNICI	9	€. 12.466,74

Le parti danno atto che l'ammontare delle risorse stabili è confermato sino ad eventuali future variazioni introdotte dai prossimi CCNL.

TITOLO IV°

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

ART. 8 INTEGRAZIONI E RISORSE AGGIUNTIVE.

1) Le risorse di €. 6.607,42, quale **integrazione pari all'1,2% Monte salari anno 1997**, saranno destinate al personale coinvolto in processi di razionalizzazione, riorganizzazione e obiettivi qualità delle attività così come individuati nel verbale sottoscritto dal nucleo di valutazione:

<i>Profilo Professionale</i>	<i>N. Addetti</i>	<i>Somma Prevista</i>
SERVIZIO COLLABORATORI / ESECUTORI TECNICI	2	€. 5.000,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	€. 700,00
ADDETTI UFFICIO ANAGRAFE	1	€. 300,00

ART. 9 COMPENSI PER PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI – art. 18 Legge 109/1994 s.m.i.

Sono stanziati €. 2.100,00 oltre oneri riflessi, quali risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera K CCNL 1 aprile 1999 destinato al fondo per il finanziamento della progettazione interna. Tali risorse sono state erogate secondo le modalità previste da apposita regolamentazione e secondo la vigente normativa.

ART. 10
RISORSE AGGIUNTIVE PREVISTE DALL'ART. 4, COMMA 3,
CCNL 5 ottobre 2001 PER RECUPERO ICI

Tali compensi, comprensivi di oneri riflessi, vengono erogati al personale che abbia contribuito al recupero dell'evasione ICI. La ripartizione verrà effettuata tra gli addetti secondo la valutazione del responsabile del Servizio in base alle prestazioni effettuate da ciascuno. Secondo quanto previsto dall'art. 8 CCNL 5 ottobre 2001, tali risorse possono essere destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato della P.O.. La quantificazione dovrà essere effettuata a consuntivo in termini di effettivo incasso e non di valori solamente accertati.

I compensi spettanti a tale titolo sono da considerarsi comprensivi di oneri.

ART. 11
PRODUTTIVITA' GENERALE

Confluiscono nel fondo destinato alla produttività generale le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi destinati a finanziare gli altri istituti definiti negli articoli precedenti.

Ai fini della distribuzione delle somme si conviene che le stesse saranno erogate in base ai criteri previsti nel presente accordo integrativo aziendale come da allegato A).

ART. 12
UTILIZZO FONDO PER LA CORRESPENSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE
PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO - ART. 14 CCNL 1 APRILE 1999

L'importo del Fondo destinata per il 2009 alla corresponsione degli straordinari ai è pari ad €. 7.104,70.

Le parti convengono che la distribuzione dello stesso venga effettuata per servizio in base al numero dei dipendenti presenti in esso ponendo, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 14 CCNL 1 aprile 1999, il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni di 180 ore, per la cui distribuzione si procede come da determine dei Capi Servizio e del Direttore Generale.

Gli eventuali risparmi verranno confluiti nelle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lett. m) del medesimo contratto con ripartizione tra i dipendenti del servizio dove si è realizzato il risparmio ammessi alla produttività generale secondo i criteri previsti dall'art. 18 per la ripartizione della produttività generale.

TIT V°
MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI.

ART. 13
MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI

I compensi di cui agli articoli precedenti saranno erogati a fronte di apposita liquidazione del competente Responsabile di Servizio .

Sono escluse le voci mensilizzate quali progressione economica ed indennità di comparto .

Per l'indennità di rischio occorre apposita attestazione sui periodi di effettiva esposizione al rischio .

Le parti contraenti sottoscrivono:

In rappresentanza dell'Amministrazione Comunale i Signori:

- SABATTINI CARMEN f.to Carmen Sabattini
- GIACOBAZZI DANIELE f.to Daniele Giacobazzi
- TONINI UMBERTO f.to Umberto Tonini
- ROSSI STEFANIA f.to Stefania Rossi
- Per SINDACO PRO-TEMPORE f.to Sergio Polmonari

E, in rappresentanza delle R.S.U. Interne, i Signori:

- CASTAGNI ADELMO f.to Adelmo Castagni
- MIGLIANTI PASQUINO f.to Pasquino Miglianti
- PASQUALI ANDREA f.to Andrea Pasquali

E, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali, il Signor

NEGRONI CARLO C.G.I.L. f.to Carlo Negroni

Lizzano in Belvedere, 26 ottobre 2009

OGGETTO DI VALUTAZIONE

Costituiscono oggetto di valutazione dei singoli individui:

- 1) la valutazione della prestazione
- 2) la valutazione potenziale / apporto individuale
- 3) la valutazione della posizione.

SCHEDE

Strumento di valutazione sono le schede, che si allegano, diversificate per ciascuna categoria, nelle quali sono riportati gli indicatori relativi alla prestazione, al potenziale ed alla posizione del valutato.

Nella scheda sono indicate: il valutato, il valutatore, il Responsabile del Settore, il periodo cui la valutazione si riferisce e sottoscritta dalle parti.

Costituiscono parte integrante delle schede le note correlate che, qualora se ne ravvisi la necessità, consentono al valutatore e al valutato di commentare i risultati ottenuti.

Nella scheda viene espresso dal valutatore un giudizio sintetico complessivo alle prestazioni e del grado di esperienza posseduta dal valutato che, a sua volta, può esprimere le sue osservazioni.

Per permettere di arrivare ad evidenziare le necessarie personalizzazioni e differenziazioni, pur usando gli stessi criteri, legate all'attività effettivamente svolte ed alle categorie di appartenenza, sono assegnate delle percentuali diverse ai tre criteri di valutazione a seconda della categoria così individuati:

Cat. A (ex 3 [^] q.f.)	Criteri di PRESTAZIONE	=	5%
	Criteri di POTENZIALE	=	2%
	Criteri di POSIZIONE	=	1%
	Criteri di DISCREZIONALI	=	2%

Cat. B (ex 4 [^] e 5 [^] q.f.)	Criteri di PRESTAZIONE	=	4%
	Criteri di POTENZIALE	=	3%
	Criteri di POSIZIONE	=	1%
	Criteri di DISCREZIONALI	=	2%

Cat. C (ex 6 [^] q.f.)	Criteri di PRESTAZIONE	=	3%
	Criteri di POTENZIALE	=	3%
	Criteri di POSIZIONE	=	2%
	Criteri di DISCREZIONALI	=	2%

Cat. D (ex 7 [^] e 8 [^] q.f.)	Criteri di PRESTAZIONE	=	3%
	Criteri di POTENZIALE	=	2%
	Criteri di POSIZIONE	=	3%
	Criteri di DISCREZIONALI	=	2%



COMUNE DI LIZZANO IN BELVEDERE
(Provincia di Bologna)

SCHEDA VERIFICA "RISULTATI"

SCHEDA INDIVIDUALE

Cat. A (3 ^a q.f.)	criteri di PRESTAZIONE	=	5%
	criteri di POTENZIALE	=	2%
	criteri di POSIZIONE	=	1%
	criteri DISCREZIONALI	=	2%

COGNOME _____ NOME _____

PROFILO _____ Cat. Economica _____

SETTORE _____

RESPONSABILE DEL SETTORE _____

data _____

IL VALUTATO

firma _____

IL VALUTATORE

firma _____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (5%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realizzazione degli obiettivi prefissati										
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente (es. destinatari dei servizi, cittadini)										
Capacità di comprendere e rispettare norme, regole, disposizioni										
Abilità e competenza tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dei compiti assegnati										
Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati										
Costanti comportamenti professionali e precisione nella esecuzione del lavoro										
Senso di responsabilità verso mezzi e interessi dell'Ente										
Comportamento adeguato a fronte di difficoltà, situazioni, ecc.										
Adattamento operativo al lavoro di gruppo										
Spirito di iniziativa a fronte dei compiti e nell'introdurre innovazioni										

TOTALE PUNTEGGI _____ .

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO
INDIVIDUALE
POTENZIALE (2%)**

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità progettuale, analisi, sintesi										
Rispetto degli adempimenti e raggiungimento degli obiettivi dati										
Organizzazione del proprio lavoro										
Capacità di adattamento ai mutamenti										
Svolgimento di plurimansioni rientranti nella propria qualifica										
Disponibilità di miglioramento professionale										
Coinvolgimento e responsabilità nella realizzazione dei compiti										
Capacità di comunicazione ed interscambiabilità										
Capacità di assumere compiti di responsabilità										
Espletamento di compiti complessi o disagiati										

TOTALE PUNTEGGI _____ .

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE (1%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità delle competenze attribuite										
Grado di responsabilità										
Capacità di gestire stabilendo le priorità operative										
Autonomia nell'anticipare i problemi e nel proporre iniziative innovative										
Affidabilità e coerenza del comportamento nel rispetto del perseguimento dei fini dell'Ente										
Capacità di decisione identificando i problemi, valutando le conseguenze verificando gli esiti										
Valenza esterna degli atti firmati dall'interessato										
Grado di interscambiabilità della posizione										
Responsabilità di procedimento										
Responsabilità delle prestazioni lavorative di altri collaboratori										

TOTALE PUNTEGGI _____.



COMUNE DI LIZZANO IN BELVEDERE
(Provincia di Bologna)

SCHEDA VERIFICA "RISULTATI"

SCHEDA INDIVIDUALE

Cat. B (4 ^a e 5 ^a q.f.)	criteri di PRESTAZIONE	=	4%
	criteri di POTENZIALE	=	3%
	criteri di POSIZIONE	=	1%
	criteri DISCREZIONALI	=	2%

COGNOME _____ NOME _____

PROFILO _____ Cat. Economica _____

SETTORE _____

RESPONSABILE DEL SETTORE _____

data _____

IL VALUTATO

firma _____

IL VALUTATORE

firma _____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (4%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realizzazione degli obiettivi prefissati										
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente (es. destinatari dei servizi, cittadini)										
Capacità di comprendere e rispettare norme, regole, disposizioni										
Abilità e competenza tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dei compiti assegnati										
Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati										
Costanti comportamenti professionali e precisione nella esecuzione del lavoro										
Senso di responsabilità verso mezzi e interessi dell'Ente										
Comportamento adeguato a fronte di difficoltà, situazioni, ecc.										
Adattamento operativo al lavoro di gruppo										
Spirito di iniziativa a fronte dei compiti e nell'introdurre innovazioni										

TOTALE PUNTEGGI _____.

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO
INDIVIDUALE
POTENZIALE (3%)**

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità progettuale, analisi, sintesi										
Rispetto degli adempimenti e raggiungimento degli obiettivi dati										
Organizzazione del proprio lavoro										
Capacità di adattamento ai mutamenti										
Svolgimento di plurimansioni rientranti nella propria qualifica										
Disponibilità di miglioramento professionale										
Coinvolgimento e responsabilità nella realizzazione dei compiti										
Capacità di comunicazione ed interscambiabilità										
Capacità di assumere compiti di responsabilità										
Espletamento di compiti complessi o disagiati										

TOTALE PUNTEGGI _____ .

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE (1%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità delle competenze attribuite										
Grado di responsabilità										
Capacità di gestire stabilendo le priorità operative										
Autonomia nell'anticipare i problemi e nel proporre iniziative innovative										
Affidabilità e coerenza del comportamento nel rispetto del perseguimento dei fini dell'Ente										
Capacità di decisione identificando i problemi, valutando le conseguenze verificando gli esiti										
Valenza esterna degli atti firmati dall'interessato										
Grado di interscambiabilità della posizione										
Responsabilità di procedimento										
Responsabilità delle prestazioni lavorative di altri collaboratori										

TOTALE PUNTEGGI _____.



COMUNE DI LIZZANO IN BELVEDERE
(Provincia di Bologna)

SCHEDA VERIFICA "RISULTATI"

SCHEDA INDIVIDUALE

Cat. C (6 ^a q.f.)	criteri di PRESTAZIONE	=	3%
	criteri di POTENZIALE	=	3%
	criteri di POSIZIONE	=	2%
	criteri DISCREZIONALI	=	2%

COGNOME _____ NOME _____

PROFILO _____ Cat. Economica _____

SETTORE _____

RESPONSABILE DEL SETTORE _____

data _____

IL VALUTATO

firma _____

IL VALUTATORE

firma _____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (3%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realizzazione degli obiettivi prefissati										
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente (es. destinatari dei servizi, cittadini)										
Capacità di comprendere e rispettare norme, regole, disposizioni										
Abilità e competenza tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dei compiti assegnati										
Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati										
Costanti comportamenti professionali e precisione nella esecuzione del lavoro										
Senso di responsabilità verso mezzi e interessi dell'Ente										
Comportamento adeguato a fronte di difficoltà, situazioni, ecc.										
Adattamento operativo al lavoro di gruppo										
Spirito di iniziativa a fronte dei compiti e nell'introdurre innovazioni										

TOTALE PUNTEGGI _____.

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO
INDIVIDUALE
POTENZIALE (3%)**

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità progettuale, analisi, sintesi										
Rispetto degli adempimenti e raggiungimento degli obiettivi dati										
Organizzazione del proprio lavoro										
Capacità di adattamento ai mutamenti										
Svolgimento di plurimansioni rientranti nella propria qualifica										
Disponibilità di miglioramento professionale										
Coinvolgimento e responsabilità nella realizzazione dei compiti										
Capacità di comunicazione ed interscambiabilità										
Capacità di assumere compiti di responsabilità										
Espletamento di compiti complessi o disagiati										

TOTALE PUNTEGGI _____ .

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE (2%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità delle competenze attribuite										
Grado di responsabilità										
Capacità di gestire stabilendo le priorità operative										
Autonomia nell'anticipare i problemi e nel proporre iniziative innovative										
Affidabilità e coerenza del comportamento nel rispetto del perseguimento dei fini dell'Ente										
Capacità di decisione identificando i problemi, valutando le conseguenze verificando gli esiti										
Valenza esterna degli atti firmati dall'interessato										
Grado di interscambiabilità della posizione										
Responsabilità di procedimento										
Responsabilità delle prestazioni lavorative di altri collaboratori										

TOTALE PUNTEGGI _____.



COMUNE DI LIZZANO IN BELVEDERE
(Provincia di Bologna)

SCHEDA VERIFICA "RISULTATI"

SCHEDA INDIVIDUALE

Cat. D (7 ^a e 8 ^a q.f.)	criteri di PRESTAZIONE	=	3%
	criteri di POTENZIALE	=	2%
	criteri di POSIZIONE	=	3%
	criteri DISCREZIONALI	=	2%

COGNOME _____ NOME _____

PROFILO _____ Cat. Economica _____

SETTORE _____

RESPONSABILE DEL SETTORE _____

data _____

IL VALUTATO

firma _____

IL VALUTATORE

firma _____

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (3%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realizzazione degli obiettivi prefissati										
Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Ente (es. destinatari dei servizi, cittadini)										
Capacità di comprendere e rispettare norme, regole, disposizioni										
Abilità e competenza tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dei compiti assegnati										
Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati										
Costanti comportamenti professionali e precisione nella esecuzione del lavoro										
Senso di responsabilità verso mezzi e interessi dell'Ente										
Comportamento adeguato a fronte di difficoltà, situazioni, ecc.										
Adattamento operativo al lavoro di gruppo										
Spirito di iniziativa a fronte dei compiti e nell'introdurre innovazioni										

TOTALE PUNTEGGI _____.

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO
INDIVIDUALE
POTENZIALE (2%)**

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità progettuale, analisi, sintesi										
Rispetto degli adempimenti e raggiungimento degli obiettivi dati										
Organizzazione del proprio lavoro										
Capacità di adattamento ai mutamenti										
Svolgimento di plurimansioni rientranti nella propria qualifica										
Disponibilità di miglioramento professionale										
Coinvolgimento e responsabilità nella realizzazione dei compiti										
Capacità di comunicazione ed interscambiabilità										
Capacità di assumere compiti di responsabilità										
Espletamento di compiti complessi o disagiati										

TOTALE PUNTEGGI _____ .

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE (3%)

dal _____ al _____

INDICATORI DI FATTORI GENERALI CONSIDERATI	PUNTEGGI INDIVIDUALI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità delle competenze attribuite										
Grado di responsabilità										
Capacità di gestire stabilendo le priorità operative										
Autonomia nell'anticipare i problemi e nel proporre iniziative innovative										
Affidabilità e coerenza del comportamento nel rispetto del perseguimento dei fini dell'Ente										
Capacità di decisione identificando i problemi, valutando le conseguenze verificando gli esiti										
Valenza esterna degli atti firmati dall'interessato										
Grado di interscambiabilità della posizione										
Responsabilità di procedimento										
Responsabilità delle prestazioni lavorative di altri collaboratori										

TOTALE PUNTEGGI _____ .