

**CONSORZIO POLIZIA LOCALE DELLA
VALLE SABBIA**

Corpo di Polizia Locale

Sede:
Vobarno (Bs)
Via Castegnino n° 8
☎ Tel.: 0365.597321
☐ Fax.: 0365.591098

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA - ANNUALITA' ECONOMICA 2008.

L'anno duemilaotto, il giorno OTTO del mese di OTTOBRE ore 10.00 nella sede del Consorzio di Polizia Locale della Valle Sabbia, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

Parte pubblica

Dr. Rossano Cadenelli (Segretario consorziale)
Dr. Mauro Nozzoli (Comandante del Corpo)

Parte sindacale

Nadia Righetti e Piero Croce (RSU)
Giulio Squassina (OO.SS. territoriale CISL)
Marco Drera (OO.SS. territoriale CGIL)

Si conviene e si stipula fra le parti il presente contratto collettivo decentrato

1) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e dalla contrattazione decentrata;
- concertazione;
- informazione.

Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dal Capo I, Titolo II del CCNL 1° aprile 1999 (artt. 3-8), come modificato dal capo I del CCNL 16.10.2003.

2) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI.

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dal "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" 07.08.1998.

3) PARI OPPORTUNITA'

In materia di pari opportunità, sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13.05.1987 n° 268 e dell'art. 28 del DPR 19.11.1990 n° 333.

Dr. Rossano Cadenelli
Dr. Mauro Nozzoli

Nadia Righetti
Piero Croce

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire ogni opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della Legge 10.04.1991 n° 125.

4) FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente sono realizzate coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

I fondi che l'Amministrazione mette a disposizione per la formazione non sono inferiori all'1% del costo del personale. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo. Ai fini della quantificazione dei fondi di cui sopra, si considerano inclusi anche i costi teorici per interventi di formazione attuati dall'Amministrazione e finanziati da apposite provvidenze (Fondo Sociale Europeo, ecc.).

I costi inerenti la formazione sono, a titolo esemplificativo:

- costi di partecipazione a seminari formativi;
- costi di partecipazione a convegni;
- costi di missione per seminari e convegni;
- costi di corsi organizzati in proprio.

I programmi formativi riguardano prioritariamente:

- gli ambiti di operatività tecnica, in quanto fondamentali per il funzionamento organizzativo;
- la formazione sul lavoro per progetti ed obiettivi;
- aggiornamento professionale per il mantenimento e l'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica;

La partecipazione ai corsi è garantita a tutto il personale, nell'ambito delle esigenze dei servizi.

5) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI.

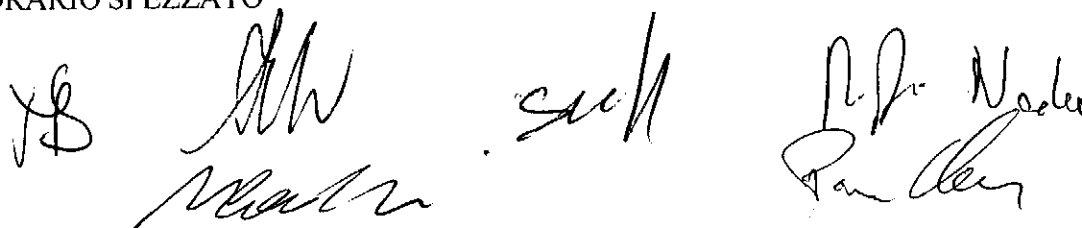
L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elencazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'"Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali" siglato il 19.09.2002.

Ai fini dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si individuano i seguenti contingenti:

AREA	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
VIGILANZA	C oppure D	FUNZIONARIO-AGENTE ISTRUTTORE	2 (in orario spezzato come nei giorni festivi)

E' prevista una figura aggiuntiva reperibile per i casi di emergenza.

6) ORARIO SPEZZATO



Si istituisce questo orario a rotazione e/o secondo disponibilità su cinque giorni lavorativi. Saranno coinvolti uno oppure due operatori contemporaneamente.

7) RIDUZIONE ORARIO

Si concorda l'applicazione dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999 (riduzione orario di lavoro 35 ore). La fruizione della riduzione d'orario avviene mediante riduzione giornaliera; pertanto l'orario di lavoro giornaliero è di 5 ore e 50 minuti. In caso di orario spezzato, lo stesso sarà modulato in modo che settimanalmente si raggiunga il limite di 35 ore.

Si dà atto che gli assetti organizzativi interni all'ente sono stati stabilmente rivisitati (in particolare: diversificazione interna delle competenze in ragione delle professionalità acquisite nel tempo dai singoli operatori, razionalizzazione delle presenze sui territori comunali e ottimizzazione dei tempi di trasferimento, apertura ed operatività di presidi territoriali decentrati nei Comuni di Vestone e Roè Volciano per garantire prossimità ad amministratori ed utenti) nell'ottica di una erogazione efficiente ed efficace dei servizi, ottenuta pur a fronte di un contenimento dei costi delle dinamiche retributive, con particolare riguardo al raggiunto obiettivo di gestione del servizio sovracomunale servendo una popolazione di circa 25.000 abitanti con un numero di operatori che, mediamente, si è annualmente assestato ad 11 unità (equivalente al parametro di 1 agente ogni 2.272 abitanti, a fronte del parametro normativo regionale di 1/1000); pertanto le specifiche iniziative riorganizzative interne hanno consentito la erogazione dei servizi adeguati e senza soluzioni di continuità, in un regime di forte restrizione delle risorse umane disponibile e, conseguentemente, con un effettivo contenimento dei costi economici per l'ente, con ciò riscontrandosi i presupposti applicativi dell'istituto della riduzione oraria previsti dall'art. 22 comma 1 del CCNL 01.04.99.

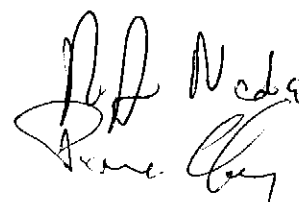
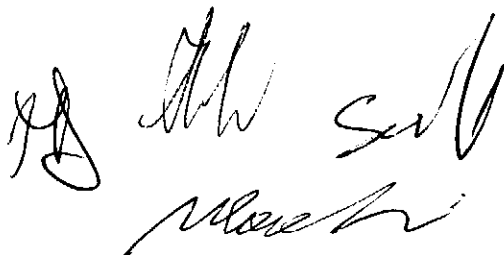
8) DIRITTO ALLO STUDIO (art. 15 CCNL 14.09.2000).

I beneficiari dei permessi sono tenuti a depositare, per ogni anno scolastico/accademico, la documentazione prevista dal contratto. In caso di corsi universitari, per fruire dei permessi è necessario superare almeno due esami nell'anno per il quale sono stati richiesti. In caso contrario le ore usufruite come permesso vengono imputate al monte ore congedo ordinario del dipendente. I permessi devono essere fruiti nell'anno di riferimento.

9) BANCA DELLE ORE

Si concorda l'istituzione della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000. Nel prospetto di richiesta per la fruizione del lavoro straordinario autorizzato il dipendente dovrà indicare le modalità di riconoscimento (in pagamento, in riposo compensativo o in accantonamento nella banca delle ore).

10) COSTITUZIONE FONDO E RIPARTO



COSTITUZIONE FONDO 2008*

	EURO
PARTE FISSA (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04) **	
Art. 15 lett. "A" CCNL 01.04.99 *	52.204,00
Art. 32 COMMA 1 CCNL 22.01.04 (0,62% MONTE SALARI 2001)	1.337,60
Art. 8 COMMA 7 CCNL 11.04.08 (0,60% MONTE SALARI 2005)	1.797,28
PARTE VARIABILE (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04)	
Art. 32 COMMA 6 CCNL 22.01.04 (0,50% MONTE SALARI 2001)	1.078,71
Art. 15 comma 5 (Servizio aggiuntivo pattugliamenti notturni)	6.000,00
Art. 15 comma 5 (Servizio aggiuntivo potenziamento pattugliamenti domenicali-festivi estivi)	3.000,00
Art. 17 comma 5 CCNL 01.04.1999 (economie annualità precedenti)	3.184,27
TOTALE FONDO 2008	68.601,86

* In riferimento alle regole di costituzione del fondo ex art. 15 del CCNL 01.04.1999, essendo il Consorzio stato costituito solo dall'anno 2000 i parametri economici ivi richiamati per la costituzione iniziale del fondo (fondi consolidati ex lett. a), monte salari 1997, ecc.) non sono stati evidentemente valutabili e le risorse sono state pertanto quantificate con un parametro rapportato all'entità media dei fondi dei Comuni aderenti, integrate con le somme necessarie al finanziamento dell'indennità di turno.

** Le risorse stabili così quantificate sono da decurtarsi degli importi per istituti contrattuali stabili - progressioni economiche pregresse ed indennità di comparto - nelle entità di cui al successivo prospetto di riparto del fondo, in applicazione della dichiarazione congiunta n° 19 CCNL 22.1.04. Tali importi non entrano pertanto nel computo delle risorse da erogare tramite il fondo, trovando collocazione contabile nella voce stipendi del bilancio.

[Handwritten signatures and initials]

RIPARTO FONDO 2008

ART. 17 CCNL 01.04.1999 (PERS. VIGILANZA)

EURO


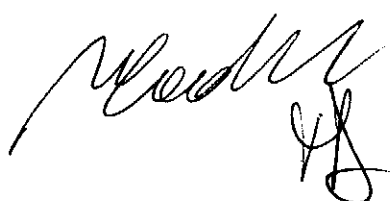
Lettera "A" (incentivazione produttività - Obiettivi di gestione 2008 descritti in allegato)	7.164,09
Lettera "A" (incentivazione progetto aggiuntivo pattugliamenti notturni - finanziato per € 6.000,00 con le risorse ex art. 15 comma 5 ccnl 01.04.99)	7.770,92
Lettera "A" (incentivazione progetto aggiuntivo potenziamento pattugliamenti domenicali/festivi estivi - finanziato con le risorse ex art. 15 comma 5 ccnl 01.04.99)	3.000,00
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI PREGRESSE)	8.369,99
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI 2008-2009) - una progressione in cat. C nel 2008 - una progressione in cat. C nel 2009	835,91
Lettera "D" (indennità di turno)	15.204,00
Lettera "E" (indennità disagio)	13.000,00
€ 8,00/giorno per operatori cat. C	
Lettera "F" (indennità per specifiche responsabilità) € 2.000,00 Istr. Scalmana ed € 1.800,00 Istr. Federici	3.800,00
Indennità di comparto - anno 2008 (art. 33 CCNL 22.01.04)	5.172,84
La quota 2002 dell'indennità di comparto è a carico del bilancio	

ART. 17 CCNL 01.04.1999 (PERS. AMMINISTRATIVO)

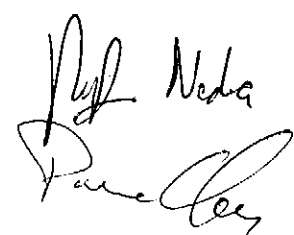
Lettera "A" (incentivazione produttività - Obiettivi di gestione 2008 descritti in allegato)	1.650,00
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI PREGRESSE)	1.085,14
Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali - PROGRESSIONI 2008) - una progressione in cat. C nel 2008	701,45
Lettera "D" (indennità maneggio valori) - € 1,55/giorno per economo incaricato	350,00
Indennità di comparto - anno 2008 (art. 33 CCNL 22.01.04)	497,52
La quota 2002 dell'indennità di comparto è a carico del bilancio	

TOTALE

68.601,86

Handwritten signatures:



Handwritten signature:


Handwritten signature:


11) ESPLICAZIONI CONTRATTUALI INERENTI IL RIPARTO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 17 CCNL 01.04.1999.

LETTERA A - Per quanto attiene gli obiettivi di gestione, elencati in allegato, si precisa che gli stessi sono individuati nell'ambito degli obiettivi gestionali del PEG approvato per il corrente anno.

La valutazione delle prestazioni finalizzata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata sulla base dei criteri di cui alla scheda allegata. La valutazione compete al Comandante del Corpo, che vi provvede a conclusione dell'anno, e la liquidazione delle somme è effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo. La valutazione individuale del personale amministrativo compete al Segretario consorziale.

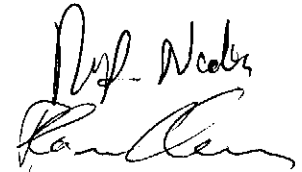
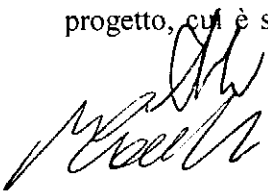
In corso d'anno si potrà provvedere ad un colloquio individuale finalizzato all'approfondimento dello stato di raggiungimento degli obiettivi affidati. All'esito della valutazione di fine anno, ogni dipendente potrà chiedere un approfondimento individuale delle risultanze della stessa con il Comandante del Corpo (per il personale di vigilanza) o il Segretario (per il personale Amministrativo).

Nell'ambito dell'obiettivo "Gestione efficace del servizio di sicurezza e controllo del territorio", che coinvolge la generalità del personale, si attuerà l'estendimento del nastro orario con almeno 55/60 serate, stabilite secondo un ordine di servizio steso dal Comandante secondo le esigenze rilevate. La programmazione delle serate verrà effettuata in anticipo e comunicata al personale. Eventuali variazioni sul numero delle serate saranno valutate dal Responsabile.

Le pattuglie serali - in turno ordinario di lavoro - nel periodo estivo fino alle ore 02,00 massimo, vengono distribuite indicativamente per non meno di tre alla settimana. I giorni di presenza non devono prescindere dal venerdì o dal sabato. I turni delle pattuglie serali saranno ripartiti secondo gli ordini di servizio. Nel restante periodo le pattuglie terminano al massimo alle ore 01,00.

LETTERA A - Il progetto aggiuntivo per pattugliamenti notturni, in quanto consistente in un processo finalizzato all'accrescimento dei servizi di presenza esterna sul territorio, è in parte finanziato con risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, per l'importo di € 6.000,00 - così quantificato in indirizzi amministrativi da parte dell'Amministrazione consorziale - e coinvolge tutto il personale. Gli obiettivi da perseguire tramite tale progetto sono quelli di un estendimento della presenza di operatori del Consorzio della fascia serale-notturna, attesa la rilevante necessità di un monitoraggio del territorio ed in particolare della circolazione stradale sulla base di specifiche esigenze rappresentate dai Comuni consorziati. Il progetto si sostanzia nella effettuazione di pattugliamenti notturni aggiuntivi in orario serale-notturno anche oltre il normale orario di servizio. All'obiettivo gestionale "pattugliamenti notturni aggiuntivi" viene collegata una quota del fondo per € 7.770,92; la ripartizione pro quota di tale emolumento tra il personale partecipante all'obiettivo, che in caso di effettuazione oltre l'orario ordinario sarà da intendersi comprensiva della retribuzione oraria per le ore straordinarie prestate e nella misura contrattualmente stabilita, verrà effettuata con l'allegata separata scheda di valutazione da parte del Comandante del Corpo, in ragione dei parametri di valutazione riportati nell'allegato fac-simile di scheda valutativa. Il calendario dei servizi verrà stilato secondo un programma di presenze che abbia una sua efficacia ed in base alle istanze rilevate dalle Amministrazioni. La programmazione verrà indicata ed articolata in base alla disponibilità data dal personale interpellato.

Gli standards di risultato da perseguire consistono in un incremento dei servizi esterni di vigilanza e controllo del territorio in fascia serale-notturna, secondo criteri di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, tramite l'effettuazione di specifici controlli su strada in un numero medio di circa 15 servizi serali-notturni aggiuntivi e prevedendosi un numero medio di 20 controlli su veicoli per ciascun servizio. La verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di progetto, cui è subordinata la corresponsione al personale dei relativi emolumenti, è effettuata a



consuntivo mediante apposita relazione del Comandante Responsabile del Corpo con relativa certificazione da parte del Servizio di controllo interno. La liquidazione delle quote individuali per l'obiettivo "pattugliamenti servizi notturni aggiuntivi" potrà essere effettuata in due soluzioni, la prima delle quali al termine del periodo estivo e la seconda entro il mese di marzo dell'anno successivo.

LETTERA A - Il progetto aggiuntivo per potenziamento dei pattugliamenti domenicali e festivi nel periodo estivo, attivato in via sperimentale per il corrente anno 2008, in quanto consistente in un processo finalizzato all'accrescimento dei servizi di presenza esterna sul territorio, è finanziato con risorse aggiuntive ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, per l'importo di € 3.000,00 - così quantificato in indirizzi amministrativi da parte dell'Amministrazione consorziale - e coinvolge tutto il personale di settore. Gli obiettivi da perseguire tramite tale progetto sono quelli di un estendimento della presenza di operatori del Consorzio nella fascia mattutina e pomeridiana delle giornate domenicali e festive nel periodo estivo, potenziando pertanto: 1) la presenza oraria degli agenti in servizio che normalmente, in tale giornata, è limitato al servizio di due operatori in orario spezzato per n° 5,50 ore cad., oppure 2) potenziando il contingente con l'affiancamento di uno o più ulteriori operatori; questo per la rilevante necessità di un particolare controllo della circolazione stradale sulla base di specifiche esigenze rappresentate dai Comuni consorziati, con particolare riguardo alla repressione di violazioni al Codice della Strada - soprattutto in relazione al rispetto dei limiti di velocità di motoveicoli su alcune arterie del territorio valsabbino. All'obiettivo gestionale "potenziamento pattugliamenti domenicali e festivi" viene collegata una quota del fondo per € 3.000,00; la ripartizione pro quota di tale emolumento tra il personale partecipante all'obiettivo, che in caso di effettuazione oltre l'orario ordinario sarà da intendersi comprensiva della retribuzione oraria per le ore straordinarie prestate e nella misura contrattualmente stabilita, verrà effettuata con l'allegata separata scheda di valutazione da parte del Comandante del Corpo, in ragione dei parametri di valutazione riportati nell'allegato fac-simile. Il calendario dei servizi verrà stilato secondo un programma di presenze che abbia una sua efficacia ed in base alle istanze rilevate dalle Amministrazioni. La programmazione verrà indicata ed articolata in base alla disponibilità data dal personale interpellato.

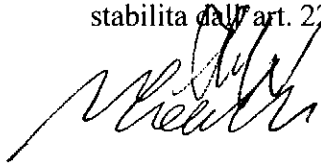
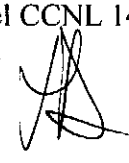
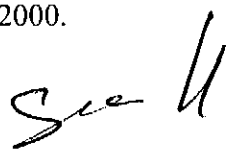
Gli standards di risultato da perseguire consistono in un incremento dei servizi esterni di vigilanza e controllo del territorio nelle giornate domenicali e festive nel periodo estivo, secondo criteri di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, tramite l'effettuazione di specifici controlli su strada in un numero medio di circa 8 servizi domenicali/festivi aggiuntivi e prevedendosi un numero medio di 15 controlli su veicoli per ciascun servizio. La verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di progetto, cui è subordinata la corresponsione al personale dei relativi emolumenti, è effettuata a consuntivo - al termine della stagione estiva di gestione del progetto - mediante apposita relazione del Comandante Responsabile del Corpo con relativa certificazione da parte del Servizio di controllo interno. La liquidazione delle quote individuali per il progetto sarà effettuata in un'unica soluzione entro l'autunno dell'anno corrente.

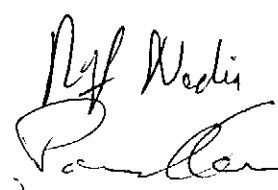
LETTERA B - Per l'applicazione delle progressioni orizzontali si conferma la validità delle tabelle già in vigore.

Il fondo progressioni orizzontali comprende anche gli importi per progressioni orizzontali di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni 2000-2007 ex art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004, destinati a progressioni orizzontali effettuate nelle annualità successive.

LETTERA D - La "indennità di turno" viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza in quanto prestante il servizio a rotazione su prestabilite articolazioni giornaliere.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.



LETTERA D - La "indennità di maneggio valori" viene riconosciuta al personale dipendente formalmente incaricato delle mansioni di economo consorziale, stante lo svolgimento di attività, da parte di tale personale, che comportano il maneggio di valori di cassa in via continuativa.

La misura dell'indennità, quantificata nella misura di € 1,55/giorno in ragione del rilevante flusso di cassa gestito, viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa.

LETTERA E - La "indennità di disagio" viene riconosciuta al personale di vigilanza per remunerare l'effettivo disagio derivante dagli spostamenti intercomunali quotidiani degli operatori, resi necessari a seguito dell'unificazione delle competenze del servizio di polizia locale in capo all'ente consortile, prima gestite dai singoli comuni consorziati, nonché per le maggiori difficoltà operative ed organizzative che gli addetti debbono fronteggiare per coordinare l'intera attività su otto diverse strutture comunali, con conseguenti aggravii e complicanze amministrative ed organizzative, anche alla luce della diversità delle prassi operative seguite dagli uffici di ciascun comune consorziato con cui gli operatori consorziali debbono correlarsi.

La misura dell'indennità è quantificata in € 8,00/giorno pro capite per gli agenti e istruttori di P.L. di categoria "C". Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale a qualsiasi titolo, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (con l'unica eccezione del riconoscimento dell'indennità di disagio giornaliera nel caso di riposo compensativo per servizi prestati in regime settimanale ad orario spezzato su cinque giorni - con rientro pomeridiano - in base alle programmazioni del Comando). L'indennità viene liquidata mensilmente anche oltre la annualità di riferimento, salvo diverse disposizioni dell'amministrazione ad inizio anno.

LETTERA F - La quota per "specifiche responsabilità" è erogata al personale inquadrato in categoria "D" non incaricato di posizione organizzativa ed è finalizzata a remunerare le funzioni del vicecomandante incaricato del Corpo (Istr. Dir. Scalmana Oscar) nonché le generali funzioni di controllo e supervisione degli interventi di realizzazione della segnaletica stradale verticale ed orizzontale da parte dei comuni consorziati svolte dall'Istr. Dir. Federici Ennio.

La misura dell'indennità viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 17 comma 2 lett.f) del CCNL 01.04.1999. L'indennità viene liquidata mensilmente anche oltre la annualità di riferimento, salvo diverse disposizioni dell'amministrazione ad inizio anno.

INDENNITA' DI COMPARTO - Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione della indennità al personale avente diritto a tuttoggi in servizio, ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004. La quota dell'indennità di comparto relativa all'annualità 2002 (art. 33 comma 4 lett. a) rimane a carico del bilancio.

L'efficacia del presente accordo si protrae fino alla conclusione del nuovo, con esclusione delle parti relative alla erogazione di quote economiche del fondo da erogare su obiettivi, che rimangono limitate alla annualità corrente di riferimento.

Parte pubblica

Dr. Rossano Cadenelli (Segretario consorziale)

Dr. Mauro Nozzoli (Comandante del Corpo)

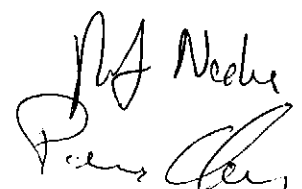
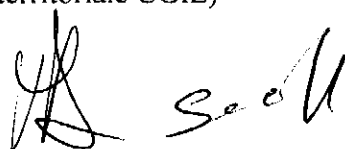
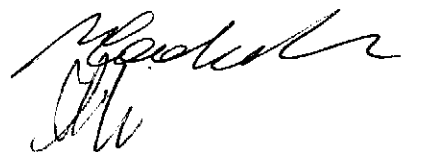
Parte sindacale

Nadia Righetti (RSU)

Piero Croce (RSU)

Giulio Squassina (OO.SS. territoriale CISL)

Marco Drera (OO.SS. territoriale CGIL)



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE OBIETTIVI

AMBITO	PARAMETRO	PESO	TOT.
Comportamenti organizzativi e qualità delle prestazioni	1. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati.	20	70
	2. Capacità di razionalizzazione e semplificazione delle attività e delle procedure gestite.	10	
	3. Disponibilità alla comprensione e collaborazione alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni.	20	
	4. Capacità di svolgere il proprio lavoro in modo autonomo e flessibile nell'ambito delle procedure definite.	10	
	5. Capacità di lavoro per obiettivi e risultati nell'ambito dei compiti assegnati.	10	
Risultati	6. Livello di raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti della propria unità organizzativa.	10	30
	7. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti della propria unità organizzativa.	20	
			100

- Per chi ottiene un punteggio compreso tra 100 e 90: 100% di raggiungimento obiettivi.
- Per chi ottiene un punteggio compreso tra 89 e 80: 90% di raggiungimento obiettivi.
- Per chi ottiene un punteggio compreso tra 79 e 70: 80% di raggiungimento obiettivi.
- Per chi ottiene un punteggio compreso tra 69 e 50: 60% di raggiungimento obiettivi.
- Per chi ottiene un punteggio compreso tra 49 e 30: 50% di raggiungimento obiettivi.
- Per chi ottiene un punteggio inferiore a 30: 0% di raggiungimento obiettivi.

NOTE ESPLICATIVE:

M. Nardi

[Signature]

S. [Signature]

M. Nardi
[Signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGETTO AGGIUNTIVO: "....."

DIPENDENTE	LIVELLO DI APPORTO INDIVIDUALE NEL PERSEGUIMENTO DEGLI STANDARDS DI PROGETTO (DA 0 A 1)	GRADO DI AUTONOMIA NELLA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO (DA 0 A 1)	ESECUZIONE NEI TEMPI PREVISTI DELLE MANSIONI OPERATIVE ASSEGNATE (DA 0 A 1)	LIVELLO DI FLESSIBILITA' GARANTITO NELLA ESECUZIONE DEL PROGETTO (DA 0 A 1)	TOTALE PARZIALE	NUMERO DIPENDENTI COINVOLTI	TOTALE PUNTEGGIO	QUOTA INDIVIDUALE €
SCALMANA OSCAR					0,00	1	0,00	#DIV/0!
FEDERICI ENNIO					0,00	1	0,00	#DIV/0!
PARMIGIANI PATRIZIO					0,00	1	0,00	#DIV/0!
RIGHETTI NADIA					0,00	1	0,00	#DIV/0!
GOZZA LILIANA					0,00	1	0,00	#DIV/0!
VALLINI FABIO					0,00	1	0,00	#DIV/0!
CROCE PIERO					0,00	1	0,00	#DIV/0!
BIONDI WILLIAM					0,00	1	0,00	#DIV/0!
CELLITI LEOPOLDO					0,00	1	0,00	#DIV/0!
TOTALI	0	0	0	0	0,00	9	0	#DIV/0!
IMPORTO FONDO PROGETTO:					#DIV/0!			
					0,00			

AW

SA

Morelli

P. P. P.

Scal