

*Città di Villa San Giovanni
Provincia di Reggio di Calabria*

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015

4^a riunione

Il giorno Quindici del mese di marzo dell'anno 2016, nella sede municipale del Comune di VILLA SAN GIOVANNI, si sono riunite, le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale composte come previsto dall'art. 10 del CCNL e così costituite:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente:

- Dr. Francesco Gangemi – Segretario generale

Componenti:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.: IMERTI SILVANA

MARINO PIETRO

TRUNFIO GIANCARLO

PELLICONE ALESSANDRO

SICLARI DANIELE

FLOCCARI GIACOMO

Per le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L.

CISL

UIL

CSA CISAL

Per il C.U.G. il Presidente Rosario Belle

Le indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e i) sono stabilite nei limiti previsti dal C.C.N.L. vigente al momento della sottoscrizione, rispettivamente in €2.500,00 per la lettera f) ed € 300,00 per la lettera i).

Indennità di rischio – disagio	€ 19.000,00
Indennità di maneggio valori	€ 2.500,00
Indennità Reperibilità	€ 29.700,00
Maggiorazione Retr. per Lavoro Ordinario Notturno, Festivo e Festivo – Notturno	€ 2.700,00
Indennità di Turno	€ 27.800,00
Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità di cui all'Art. 17, comma 2, lett. f.) CCNL 1.4.99 **	€ 37.250,00
Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità di cui all'Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.99	€ 900,00
TOTALE	€ 119.850,00

L'odierna riunione è stata convocata dal Presidente con nota prot. 6255 del 08/03/2016 per procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo decentrato, sottoscritto in data 14 gennaio 2016, riguardante la ripartizione e la destinazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2015. La Giunta comunale, previa acquisizione del parere favorevole del Revisore dei conti espresso in data 13/02/2016 con verbale n.2 ed acquisito al protocollo in data 16/02/2016 prot. 3945, ha autorizzato, con delibera n. 26 del 24/02/2016 il Segretario generale quale presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione dell'accordo decentrato relativo all'anno 2015 che di seguito si riporta con le integrazioni di cui alla nota del 11/02/2016 prot. 3692.

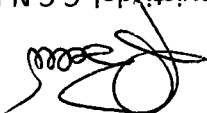



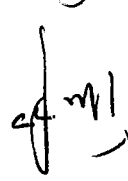
ACCORDO DECENTRATO 2015

"In apertura di seduta il Presidente da atto che con determina R.G. n. 945 del 10/09/2015 è stata quantificata l'entità del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2015 in € 129.153,87 al netto della PEO (€ 92.334,50) e dell'indennità di comparto (€ 32.977,47) a carico del fondo e del salario accessorio del personale ATA.

Rappresenta che le economie dell'anno 2014 che potranno essere utilizzate per la contrattazione dell'anno in corso ad oggi ancora non sono state quantificate, somme peraltro già stanziare nel bilancio di previsione che non incidono sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di Stabilità e di contenimento della spesa per il personale.

Anche con l'utilizzo di dette ulteriori risorse viene rispettato il vincolo in materia di risorse decentrate stabilito dall'art.9 comma 2 bis della L.122/2010.

Le Parti sanciscono che per l'Anno 2015, limitatamente agli istituti contrattuali specificati nella seguente tabella, è stato applicato l'art. 4, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004, con le modalità e gli importi stabiliti dai vigenti CCNL

Viene confermata l'erogazione delle indennità per particolari responsabilità ex art. 17 comma 2 lett.f) secondo i criteri di cui all'allegato "A" del contratto decentrato dell'anno 2014, prospetto per la pesatura della medesima indennità cui ogni titolare di posizione organizzativa dovrà attenersi, avendo cura di attribuire punteggi strettamente corrispondenti alle ulteriori responsabilità assunte dal dipendente interessato, rispetto a quelle ordinarie che gli derivano dall'appartenenza ad una categoria.

Per l'anno 2015 il numero dei dipendenti cui compete detta indennità sono per il

Settore Finanziario n. 3	€ 6.500,00
Settore AA.GG. n.5	€ 10.687,00
Settore P.I./S.S. n.2	€ 4.500,00
Settore tecnico n.5	€ 11.062,00
Polizia municipale n.2	€ 4.500,00

Dette indennità verranno erogate entro il mese di febbraio 2015.

Indennità per rischio e disagio

L'indennità per il rischio è stabilita in € 30,00 mensili

L'erogazione dell'indennità è subordinata all'effettivo espletamento di attività soggetta a rischio e prescinde dall'appartenenza ad una specifica categoria o profilo professionale. Pertanto il lavoratore non avrà diritto all'erogazione dell'indennità qualora non espletati attività soggetta a rischio. A titolo esemplificativo si indicato i profili professionali le cui prestazioni danno titolo all'erogazione della indennità : necrofori, autisti mezzi pesanti e scuolabus, operai addetti alle manutenzioni esterne o fognature, a tutte attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (esempio: esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, a rischi di contrazione malattie infettive, a rischi di lesioni, traumi connessi alle azioni di sollevamento di pesi particolarmente pesanti).

L'indennità di disagio è stabilita in € 30,00 mensili

L'indennità di disagio viene corrisposta ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni (sono escluse le assenze). Vi rientrano l'esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (orario plurisettimanale o frazionato, esempio: autisti scuolabus, custodi cimiteriali, fontanieri, autisti mezzi pesanti, messi notificatori), o esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano per la tipologia e natura oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento delle funzioni, costrizione specifico delle prestazioni (necrofori, operai che lavorano in fognie o cunicoli), attività rese in condizioni climatiche avverse.

L'indennità di reperibilità è stabilita in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 CCNL del 5.10.2001

È corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. L'importo come sopra determinato è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. Se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo. Ad oggi il servizio di pronta reperibilità è previsto per lo Stato civile, Acquedotto, manutenzioni, fognature, Cimitero.

L'indennità di turno è disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000. La turnazione è effettuata per fare fronte alle esigenze dell'ente attraverso il controllo del territorio tramite il servizio di vigilanza.

-RISORSE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE

Le parti concordano di destinare, per l'incentivazione della produttività collettiva, di gruppo e individuale, l'importo residuale delle Fondo Risorse Decentrate, in atto quantificato in € 10.971,89 oltre alle eventuali somme residue relative all'esercizio 2014.

L'attribuzione del compenso incentivante avverrà secondo i criteri di seguito indicati:
 1. La disciplina contenuta nel presente articolo costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 2. Le risorse sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	0,80
B	1,00
Accesso B3	1,15
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) moltiplicando tale importo per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.

3. Assegnato il budget di settore, che per l'anno 2015 risulta essere il seguente, tenendo conto dei criteri indicati al presente comma, così come rettificati con nota prot. 11/02/2016 prot. 3692 inviata alle RSU:

Settore Tecnico	€ 3.994,76-3.387,25
AA.GG.le	€ 2.245,49-1.904,00
CONT.SO/P.I./P.S	€ 1.313,21-1.113,50
Polizia Locale	€ 2.456,00-2.082,50
Settore Finanziario	€ 962,35-816,00
Totale	€ 10.971,82-9.303,25

Le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione delle attività a ciascuno assegnate dal Capo Settore.

4. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) tenuto conto degli obiettivi, le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi, saranno erogate a seguito di compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina della scheda di valutazione (Allegato B) che sarà redatta in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale. In ogni caso è necessario l'utilizzo delle schede individuali di valutazione e l'attribuzione dell'indennità, legata alla produttività e potrà essere corrisposta solamente in presenza di un punteggio conseguito non inferiore al 60% del totale dei punti attribuibili.

b) l'erogazione della quota di cui al punto a) avviene moltiplicando la valutazione individuale espressa in percentuale per la quota unitaria di produttività spettante alla categoria di appartenenza;

c) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto a) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

d) i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti a), b) e c) andranno ridistribuiti nell'anno di competenza, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

5. Nel caso in cui uno o più dipendenti del settore non abbiano conseguito un punteggio pari almeno al 60%, le risorse, di cui al presente articolo, verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza in applicazione del precedente punto 4 lettera d).

6. Il Responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, entro il 30 gennaio di ogni anno, una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare entro il mese di febbraio le risorse destinate alla valutazione individuale, con le decurtazioni dovute all'applicazione del punto c) del precedente comma 6.

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Buoni pasto

Rimane confermato quanto previsto nel contratto decentrato 2010.

Ferma restando l'attribuzione di n. 2 buoni pasto a settimana, l'Istituto si applica anche nei casi di diversa articolazione dell'orario di servizio.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006, nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce che il personale in servizio nella Polizia municipale in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi ha diritto all'attribuzione del buono pasto nei seguenti casi:

Turno antimeridiano – nel caso il turno inizi entro le ore 11,00 e termini oltre le ore 15,00
Turno pomeridiano – nel caso il turno inizi entro le ore 19,00 e termini oltre le ore 22,00

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente Accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate o modificate dal presente Accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Si conferma il disciplinare del fondo di previdenza e/o assistenza per il personale della Polizia locale di Villa San Giovanni già sottoposto all'esame nella seduta del 28/10/2014. Si precisa che la Giunta con deliberazione n.83/2014 nel destinare i proventi delle sanzioni al codice della strada ha previsto la possibilità di devoluzione di parte di dette somme a finalità di previdenza integrativa per gli appartenenti ai Corpi di Polizia locale.

In relazione alla contrattualizzazione di n. 33 ex LSU/LPU nell'anno 2015 le OO.SS. evidenziano che l'ente deve incrementare il fondo con l'inserimento delle somme occorrenti per il pagamento del quale salario accessorio ai predetti lavoratori a tempo determinato.
La parte pubblica si impegna a richiedere alla Regione, ente finanziatore della contrattualizzazione, la somma erogata per gli istituti del salario accessorio ai lavoratori contrattualizzati tanto per l'anno 2015 quanto per l'anno 2016 e per la quota di produttività. Per l'anno 2016 verranno quantificate le stesse somme di salario accessorio attestate nell'anno 2015 con incremento per le nove tre unità lavorative contrattualizzate (da n. 33 a n. 36)
Le stesse somme necessarie per finanziarie gli istituti contrattuali spettanti ai suddetti dipendenti a tempo determinato saranno erogate nel momento in cui saranno corrisposte dagli enti finanziatori.

La quantificazione è contenuta nell'appendice al presente atto
Letto, confermato e sottoscritto:

Villa San Giovanni, il 15.03.2016

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente:
- Dr. Francesco Gangemi - Segretario generale -
Componenti:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.: IMERTI SILVANA

MARINO PIETRO

TRUNFIO GIANCARLO

PELLICONE ALESSANDRO

SICLARI DANIELE

FLOCCARI GIACOMO

Per le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

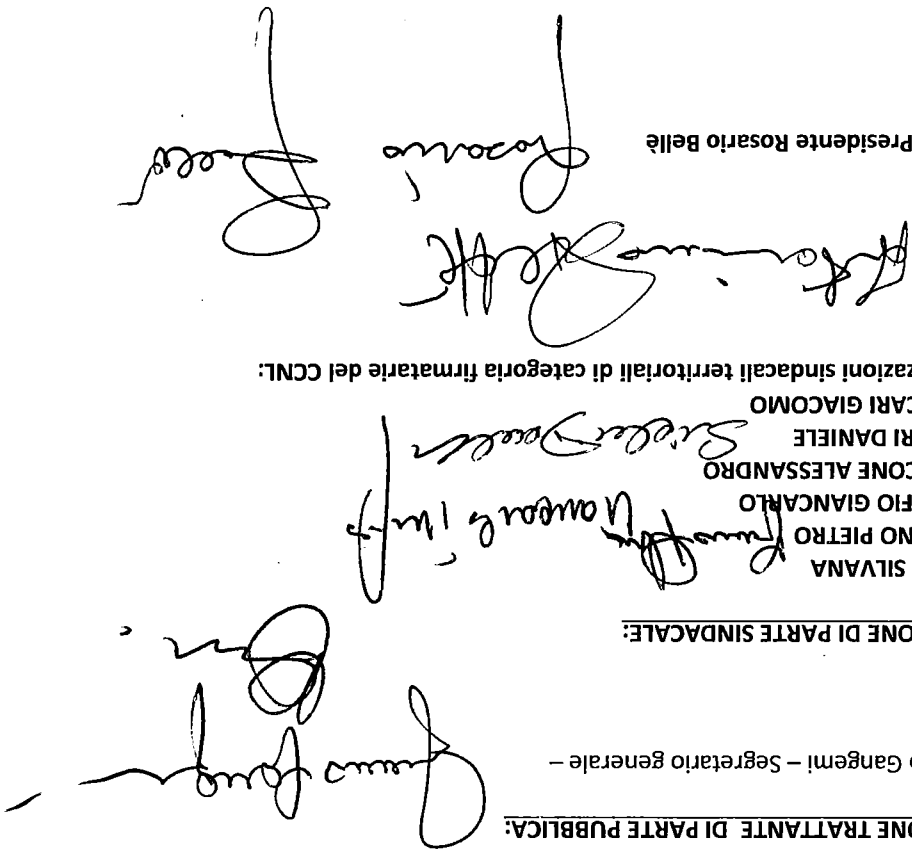
C.G.I.L.

CISL

UIL

CSA CISAL

Per il C.U.G. il Presidente Rosario Belle



DISCIPLINA DELL'INDENNITÀ
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ALL A

1. L'art.17 - 2° comma - lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere di attività di responsabilità del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Si concorda pertanto, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, di erogare le suddette indennità nelle misure e secondo i criteri sottelencati:

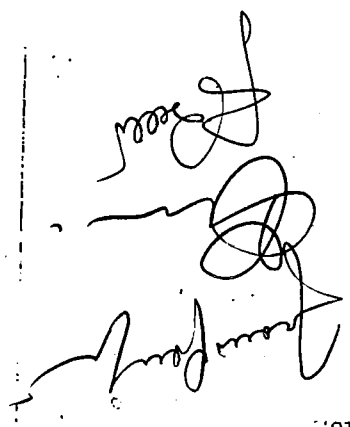
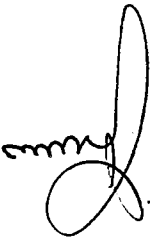
- al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
 - a) in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordineamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

- al personale di categoria B e C:
 - a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

2. L'elenco dei soggetti beneficiari dei compensi di cui al comma 1 è definito dalla delegazione trattante di parte pubblica ogni anno (entro il 15 dicembre per l'anno successivo) secondo le indicazioni fornite dai singoli responsabili di area, per il personale di rispettiva sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del Fondo risorse decentrate. Ciascun responsabile di area, al termine dell'iter succitato, provvede alla formalizzazione dell'atto di nomina.

3. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità.

4. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura massima contrattuale di € 2.500. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto.



**PROSPETTO PER PESATURA
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifici responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - 40 PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 30PUNTI
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Scheda di valutazione per l'assegnazione della produttività individuale del dipendente

Signor _____
 Categoria _____

Fattori	
A	Competenze : conoscenze e competenze teoriche
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
B	Visione interfunzionale: capacità di avere consapevolezza e visione generale dei processi, dei problemi e delle opportunità del settore di competenza.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
C	Identificazione e consapevolezza organizzativa: consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
D	Flessibilità e apprendimento : capacità di adattarsi ai mutamenti del contesto interno e/o esterno (organizzativo, ambientale, normativo, etc.); capacità di accettare nuove idee, di apprendere nuovi metodi di lavoro, etc.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
E	Autonomia e iniziativa: capacità di operare autonomamente.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
F	Reattività: prontezza e capacità di risposta tempestiva in situazioni difficili e/o in condizioni di tensione
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
G	Collaborazione e lavoro di gruppo: capacità di collaborare con i colleghi, anche di altre unità organizzative.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
H	Attenzione alle risorse tecniche: capacità di gestire in modo ottimale le risorse tecniche assegnate (attrezzature, mezzi, impianti, arredi, etc.).
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
I	Comunicazione e attenzione all'utente: capacità di comunicare verso l'esterno (utenti, fornitori, etc.) e/o all'interno (colleghi, collaboratori, etc.); sensibilità ai bisogni e al livello di soddisfazione dei propri "clienti" (sia esterni che interni all'Ente) in funzione degli impegni presi.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
L	Disponibilità: elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività non previste dalla posizione, rapidità nello svolgimento delle attività assegnate.
	Categoria A - B
	Min. 1 - Max. 10
Totale punti	

Firma del R. P. O.

Firma del dipendente per presa visione

Firma del R. P. O.

Signor _____

Categoria _____

Fattori		Totale punti	
A Competenze : conoscenze e competenze teorico - pratiche in riferimento alla posizione ricoperta (tecnico - professionali, organizzative, gestionali, operative.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
B Visione interfunzionale: capacità di avere consapevolezza e visione generale dei processi, dei problemi e delle opportunità delle diverse funzioni dell'Ente e di operare in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di area/di ufficio.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
C Identificazione e consapevolezza organizzativa: consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione: senso di appartenenza alla squadra e di identificazione con le finalità dell'Ente.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
D Flessibilità e apprendimento : capacità di adattarsi ai mutamenti del contesto interno e/o esterno (organizzativo, ambientale, normativo, etc.); capacità di accettare nuove idee, di apprendere nuovi metodi di lavoro, etc.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
E Autonomia e iniziativa: capacità di operare autonomamente anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate; capacità di manifestare atteggiamenti propositivi, spirito di iniziativa.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
F Reattività: prontezza e capacità di risposta tempestiva in situazioni difficili e/o in condizioni di tensione: stabilità emotiva, equilibrio, autocontrollo, capacità di gestire, sviluppare e motivare le persone; capacità di guida, capacità di delega, pur conservando la responsabilità complessiva dei risultati.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
G Collaborazione e lavoro di gruppo: capacità di collaborare con i colleghi, anche di altre unità organizzative, e/o operare in gruppi di lavoro.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
H Attenzione alle risorse tecniche: capacità di gestire in modo ottimale le risorse tecniche assegnate (attrezzature, mezzi, impianti, arredi, etc.).	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
I Comunicazione e attenzione all'utente: capacità di comunicare verso l'esterno (utenti, fornitori, etc.) e/o all'interno (colleghi, collaboratori, etc.); sensibilità ai bisogni e al livello di soddisfazione dei propri "clienti" (sia esterni che interni all'Ente), conoscenza e cure nello svolgimento delle attività; capacità di mantenere impegni presi.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	
L Disponibilità: elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività non previste dalla posizione, rapidità nello svolgimento delle attività assegnate.	Categoria C	Min.1-Max. 10	
	Categoria D	Min.1-Max. 10	

Firma del R.P.O. _____

Firma del dipendente per presa visione _____

Firma del R.P.O. _____