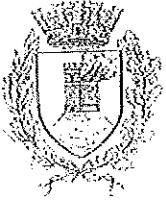


COMUNE DI  
LAMA MOCOGNO

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**DECENTRATO**

**INTEGRATIVO**

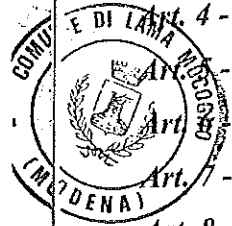


Comune di Lama Mocogno  
Provincia di Modena

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

(Art. 4 del C.C.N.L. sottoscritto il 1/4/99)

Art. 1 - Campo di applicazione e durata	3
Art. 2 - Prerogative sindacali	3
Art. 3 - Relazioni sindacali	4
Art. 4 - Costituzione del Fondo Anno 1999	4
Art. 5 - Destinazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 1999.	4
Art. 6 - Ripartizione del 60%	4
Art. 7 - Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità al personale della Cat. C e D.	5
Art. 8 - Ripartizione del 40%	5
Art. 9 - Costituzione del Fondo per l'anno 2000	5
Art. 10 - Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2000	6
Art. 11 - Ripartizione del 50% per produttività complessiva	6
Art. 12 - Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità al personale della Cat. C.	6
Art. 13 - ripartizione del 50% per incentivare la produttività in modo selettivo	7
Art. 14 - Verifica del raggiungimento dei risultati	7
Art. 15 - Incentivi individuali	8
Art. 16 - Progressioni orizzontali	8
Art. 17 - Progressiva riduzione della quota di fondo destinata alla produttività complessiva	9
Art. 18 - Formazione	9
Art. 19 - Altre materie contrattuali: rinvio ad accordi successivi	10
TABELLA A	11
TABELLA B	12



Le parti, preso atto che il C.C.N.L. per la revisione del sistema di classificazione del personale del comparto regioni - autonomie locali sottoscritto il 31/3/1999 e il C.C.N.L. 1998-2001 firmato l'1/4/99 sono coerenti con i processi di privatizzazione del rapporto di lavoro e di crescita della autonomia organizzativa degli EE.LL.

## CONVENGONO

che le nuove logiche di politica del personale debbono essere finalizzate:

- a definire un modello organizzativo razionale e funzionale , caratterizzato dalla flessibilità necessaria a corrispondere alla mutevolezza delle esigenze da soddisfare individuate negli atti di programmazione;
- a coniugare la valorizzazione del personale, attraverso gli istituti (in parte spiccatamente innovativi) del NOP e del C.C.N.L. , all'accrescimento della funzionalità dell'Ente,
- a rapportare, pertanto, mediante logiche retributive flessibili e sempre più meritocratiche , gli incentivi al contributo di gruppo e/o individuale al raggiungimento degli obiettivi

Le parti convengono altresì che un corretto, permanente sistema di relazioni sindacali, comunque rispettoso dei ruoli e delle prerogative di ciascuno degli attori, possa contribuire ad una migliore organizzazione del Comune e ad un più proficuo utilizzo delle risorse umane.



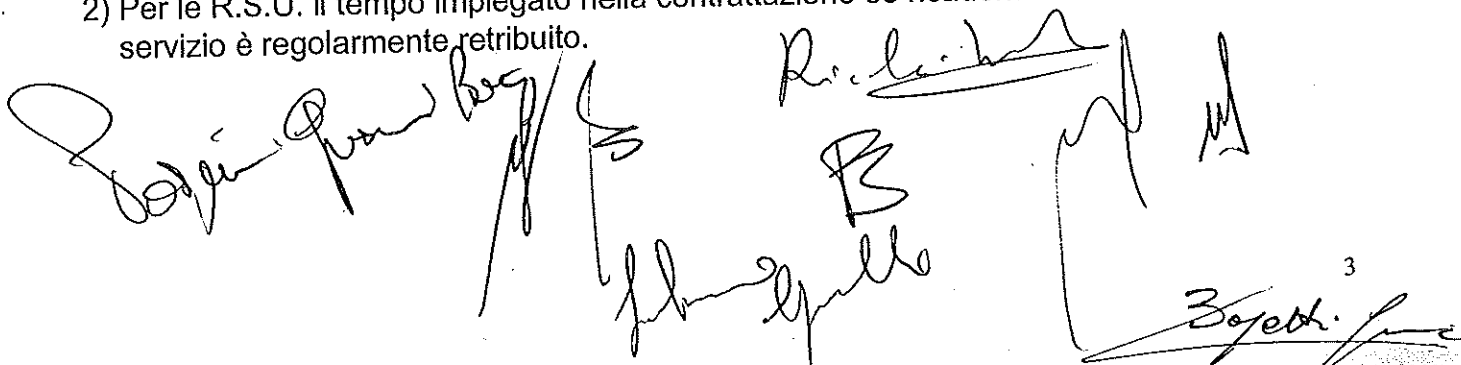
### Art. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lama Mocogno con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A,B, C e D.

2. La durata è limitata al biennio 99/2000 salvo quanto stabilito all'art. 17. Gli elementi di valutazione dell'apporto individuale di cui al successivo art. 15 e di valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 16 varranno anche per il futuro ove non espressamente assoggettati a modifiche .

### Art. 2 - Prerogative sindacali

- 1) Relativamente alle prerogative sindacali si rinvia a quanto disposto dal C.C.N.L. quadro del 7/8/98 e successive modifiche ed integrazioni ed alle altre disposizioni in materia.
- 2) Per le R.S.U. il tempo impiegato nella contrattazione se ricadente nell'ordinario orario di servizio è regolarmente retribuito.



3

### Art. 3 - Relazioni sindacali

- 1) Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di Comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di raffreddamento dei conflitti. Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito di applicazione dei modelli sopra richiamati, con particolare riferimento al disposto degli articoli contenuti nel titolo II del contratto, integrato dalle norme contenute nella III parte del Nuovo ordinamento professionale. In particolare le parti concordano che la procedura di concertazione, nelle materie elencate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 8 del C.C.N.L. 1998/2001, deve essere attivata mediante comunicazione scritta contenente il materiale informativo ed indicazione della data di avvio della concertazione.

### Art. 4 - Costituzione del Fondo Anno 1999

- 1) Le parti danno atto:
- che in conformità a quanto disposto dall'art. 15 del C.C.N.L. viene costituito un unico Fondo destinato alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
  - che il lavoro straordinario ha un suo finanziamento, esterno al Fondo, per un importo di 9.648.933;
  - che nel fondo non sono ricomprese le risorse per il pagamento delle indennità ai responsabili di area;


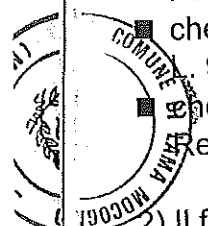
- 2) Il fondo 1999 è costituito come da Tabella A allegata;

### Art. 5 - Destinazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 1999.

- 1) Le risorse del fondo, decurtate di quelle finalizzate (per LED, "Merloni", rischio, reperibilità, magg. Festiva) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (V. successivo art. 16) vengono destinate:
- a) per il 60% a premiare la produttività complessiva
  - b) per il 40% a compensare l'esercizio di particolari responsabilità di personale appartenente alle Cat. C. e D e ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento agli obiettivi di PEG.

### Art. 6 - Ripartizione del 60%

- 1) La quota di Fondo del 60% di cui all'art. 5 lett. a) verrà ripartita applicando i criteri utilizzati nell'anno 1998 per l'erogazione degli incentivi per "produttività collettiva";



2) Il pagamento verrà effettuato unitamente agli stipendi del mese di Agosto 2000

## Art. 7 - Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità al personale della Cat. C e D.

- 1) Le parti prendono atto che nel corso del 1999 i Responsabili di Uffici/servizi, non responsabili di area, inquadrati nelle Cat. C e D, hanno, tra l'altro, esercitato competenze a rilevanza esterna. Si conviene, anche tenuto conto di quanto sopra evidenziato, di destinare una quota del fondo, per un importo di L. 9.400.000 (pari a quello destinato nel 1998 alle medesime finalità) per compensare detto personale che ha esercitato compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.
- 2) L'attribuzione individuale verrà effettuata di concerto tra i responsabili delle aree di riferimento utilizzando i seguenti criteri:
  - specializzazione
  - complessità organizzativa
  - responsabilità
  - visibilità esterna
- 3) Si precisa che il personale di cui al presente articolo non viene escluso dagli incentivi per produttività complessiva e per miglioramento dei servizi.

## Art. 8 - Ripartizione del 40%

- 1) Il 40% del Fondo di cui all'art. 5, lett. B, decurtato dell'importo di cui all'art. 7, tenuto conto che gli obiettivi di PEG sono stati raggiunti, viene suddiviso in budget attribuiti ai diversi servizi.
- 2) La quantificazione dei Budget viene effettuata sulla base del numero dei dipendenti appartenenti a ciascun servizio e della categoria di inquadramento utilizzando gli stessi criteri già adoperati nel 1998.
- 3) I responsabili di aree e servizi provvedono alla ripartizione valutando l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG, apporto misurato considerando: capacità, impegno, autonomia, puntualità, precisione.

## Art. 9 - Costituzione del Fondo per l'anno 2000

- 1) Il Fondo 2000 è costituito come da tabella B allegata.

*Roberto...*  
*...*

*[Handwritten signatures]*

- 2) Nel fondo non sono incluse le risorse per le indennità alle posizioni organizzative e per il pagamento del lavoro straordinario.
- 3) Nella consapevolezza che una politica premiante può contribuire, soprattutto ove l'incentivazione sia strettamente correlata alla produttività ed al merito, a qualificare l'attività dell'ente ed a favorire dunque l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa il fondo 2000 è incrementato, una tantum, dell'importo di L. 6.271.602.-

### Art. 10 - Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2000

- 1) Le risorse del fondo, decurtate di quelle finalizzate (per Led, da specifiche disposizioni di legge, per rischio, reperibilità, maggiorazione festiva) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (V. successivo art. 16) vengono destinate:
- a) per il 50% a remunerare la produttività complessiva
  - b) per il 50% a compensare l'esercizio di particolari responsabilità di personale appartenente alla cat. c) e ad incentivare la produttività in modo selettivo.

### Art. 11 - Ripartizione del 50% per produttività complessiva

1) La quota di fondo del 50% di cui all'art. 10, lett. a) verrà ripartita come stabilito, per il 1999, all'art. 6 e quindi con gli stessi criteri utilizzati nell'anno 1998 nell'erogazione degli incentivi per "produttività collettiva".

- 2) Unitamente agli stipendi del mese di settembre verrà erogato un acconto pari al 50%;

### Art. 12 - Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità al personale della Cat. C.

1. Per l'anno 2000 il personale della cat. C) ha esercitato e sta esercitando competenze a rilevanza esterna. Una quota del fondo di L. 6.000.000 viene destinata a compensare detto personale che ha svolto e svolge compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.
2. L'attribuzione individuale sarà disposta dal responsabile dell'area di riferimento utilizzando i medesimi criteri stabiliti per il 1999 (v. art. 7).
3. Il personale interessato ha titolo a partecipare anche agli incentivi per produttività.

*[Handwritten signatures and initials]*

## Art. 13 - ripartizione del 50% per incentivare la produttività in modo selettivo

1) Le parti riconoscono che il 2000 è inquadrabile ancora in una fase di transizione al termine della quale si dovrà pervenire all'assegnazione delle risorse alle aree / settori in stretta correlazione con l'importanza degli obiettivi assegnati con gli strumenti di programmazione (in particolare P.E.G.)

2) Si conviene pertanto di suddividere la quota di fondo in oggetto, decurtata dell'importo di cui all'articolo che precede, tra le 4 aree che costituiscono la macro articolazione strutturale dell'ente attraverso le seguenti operazioni:

- si divide il fondo (F) per (A+B+C+D)

dove: A è il n. dei dipendenti della Cat. A x 0.65

B è il n. dei dipendenti della Cat. B x 0.75

C è il n. dei dipendenti della Cat. C x 0.87

D è il n. dei dipendenti della Cat. D

- si ottiene quindi il parametro P;

- per ricavare l'importo assegnato (budget) a ciascuna area si usa la formula  $(P \times A1) + (P \times B1) + (P \times C1) + (P \times D1)$

dove: A1 è il n. dei dipendenti della Cat. A presenti nell'area x 0.65

B1 è il n. dei dipendenti della Cat. B presenti nell'area x 0.75

C1 è il n. dei dipendenti della Cat. C presenti nell'area x 0.87

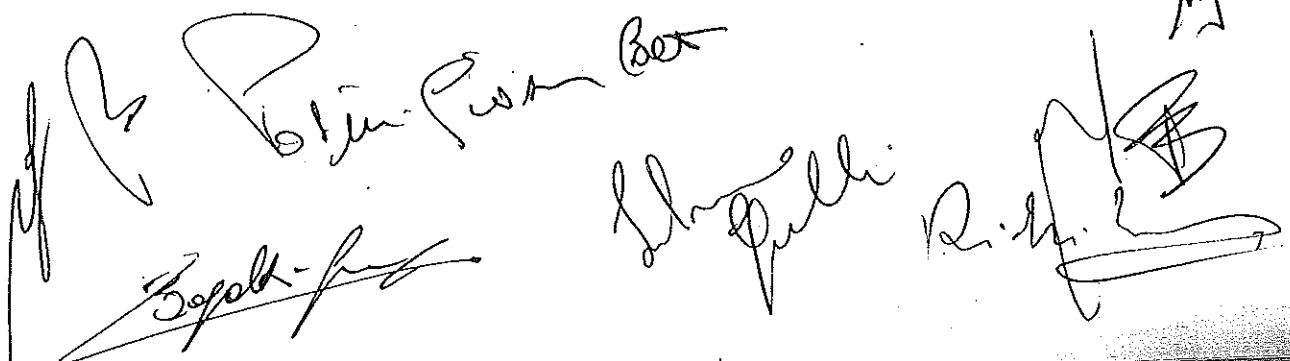
D1 è il n. dei dipendenti della Cat. D presenti nell'area

## Art. 14 - Verifica del raggiungimento dei risultati

1) Il nucleo di valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle aree con gli atti di programmazione.

2) Se gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti il budget assegnato in applicazione dell'articolo precedente non subisce decurtazioni;  
Se i risultati sono parziali - soddisfacenti il budget viene ridotto all'80%, se parziali insoddisfacenti la riduzione è al 60%.

3) Gli eventuali conseguenti risparmi vanno ad incrementare il fondo per l'anno successivo.



Handwritten signatures of several individuals, including 'Bianchi', 'S. Pelli', and others.

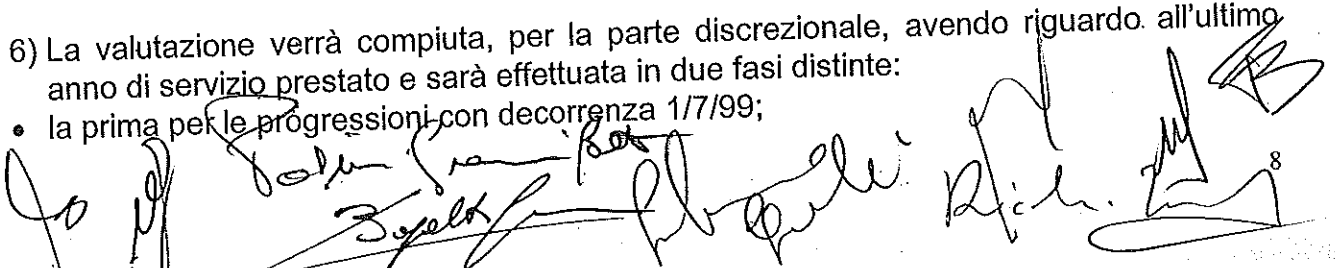


## Art. 15 - Incentivi individuali

- 1) L'apporto individuale viene valutato, su proposta del responsabile dell'area di riferimento / titolare di posizione organizzativa, dal Comitato di Direzione (composto dal Segretario Comunale e da tutti i responsabili di area / titolari di posizioni organizzative) utilizzando gli elementi di cui alle schede allegate.
- 2) Chi consegue un punteggio inferiore a 20 è escluso da ogni incentivo.
- 3) Il punteggio individuale degli altri viene quindi parametrato moltiplicandolo x 0,65 per le Cat. A , x 0,75 per le B, per 0,87 per le C e per 1 per le D;
  - si divide quindi il Budget di ogni area, come risultante a seguito delle eventuali riduzioni di cui all'art. 14, per il totale dei punteggi individuali parametrati dei dipendenti appartenenti all'area (esclusi coloro che hanno avuto , senza la parametrizzazione, meno di 20 p.);
  - l'incentivo individuale si ottiene moltiplicando il risultato dell'operazione precedente per il punteggio individuale parametrato di ciascun dipendente interessato.

## Art. 16 - Progressioni orizzontali

- 1) La progressione economica all'interno delle categorie è effettuata nel limite delle risorse a ciò appositamente destinate e nel rispetto di quanto stabilito all'art. 16, c. 2, del C.C.N.L.  
Per l'anno '99 la quota di fondo finalizzata è di L. 2.125.000;  
per l'anno 2000 l'importo è di L. 8.635.000.
- 2) Le parti prendono atto che il limite di cui all'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. , così come prevalentemente interpretato relativamente alle Cat. B e D (c.d. "doppio baricentro"), non offre al momento spazi per progressioni economiche di personale inquadrato nella Cat. D.
- 3) I passaggi nella posizione economica superiore avranno decorrenza:
  - dall'1/7/99 relativamente alle progressioni per le quali viene utilizzata la quota di fondo '99;
  - dall'1/1/2000 per le ulteriori progressioni consentite dalla maggior quota del fondo 2000 destinata a tale finalità.
- 4) Il Comitato di Direzione effettuerà, previa consultazione con le RSU, la programmazione delle progressioni tenendo conto dei limiti precedentemente evidenziati (ammontare delle risorse finalizzate e rispetto del "baricentro").
- 5) Lo stesso Comitato procederà , quindi, sulla base del programma predefinito, alla valutazione del personale utilizzando gli elementi indicati nelle schede allegate.
- 6) La valutazione verrà compiuta, per la parte discrezionale, avendo riguardo all'ultimo anno di servizio prestato e sarà effettuata in due fasi distinte:
  - la prima per le progressioni con decorrenza 1/7/99;





- la seconda per le ulteriori progressioni che avranno effetto dall'1/1/2000.
- 7) Si precisa che nella 2' fase potrà beneficiare di avanzamento anche il personale già transitato, per effetto della prima fase, in un parametro economico superiore rispetto a quello di 1° inquadramento .
- 8) Nel limite del programma beneficeranno del passaggio, che sarà disposto con apposita determina del responsabile dell'area competente, i primi classificati purché abbiano conseguito , nella valutazione, un punteggio di almeno 60/100.
- 9) Eventuali risparmi andranno ad incrementare il fondo per l'anno 2001.
- 10) Dalle prime due fase di progressione di cui sopra - e quindi anche dalle valutazioni - è escluso il personale che beneficerà , in attuazione del programma delle assunzioni concertato nell'incontro dell'8/2/2000, della progressione verticale impegnandosi la delegazione di parte pubblica a far si che le relative procedure si concludano non oltre il 31/12/2000.  
Vengono altresì esclusi gli agenti di P.M. prima inquadrati nella V q.f. che, per effetto dell'art. 4 del N.O.P., appartengono ora alla categoria C.

**Art. 17 - Progressiva riduzione della quota di fondo destinata alla produttività complessiva**

- 1) Le parti convengono sulla opportunità che la percentuale di fondo destinata alla "produttività complessiva " venga progressivamente ridotta.
- 2) Si stabilisce fin d'ora, pertanto, che, a partire dal 2001, tutti gli eventuali incrementi del fondo siano destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale.
- 3) In ogni caso per il 2001 la percentuale di fondo destinato alla produttività complessiva non potrà superare il 40% del fondo al netto della quota finalizzata.

**Art. 18 - Formazione**

- 1) Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti - spesso rilevanti - degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione - aggiornamento.
- 2) Nel riconoscere ed affermare tale principio le parti demandano a successivi accordi la specifica definizione dei programmi di cui all'art. 4, comma 2, lett. d) del C.C.N.L.

*[Handwritten signatures and initials]*

## Art. 19 - Altre materie contrattuali: rinvio ad accordi successivi

Le parti concordano altresì sul rinvio a successivi accordi relativamente alle modalità di esercizio del diritto di sciopero ed alle materie di cui all'art. 4, comma 2, lett. c) e) f) g) h) i) l) ed m) del C.C. N.L.

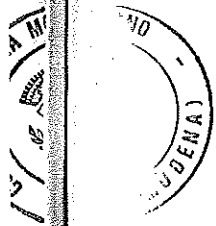
LAMA MOCOGNO  
La delegazione di parte pubblica

19 OTT. 2000

La delegazione sindacale

CISL FPS *[Signature]*  
FP CAL *[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



# ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## TABELLA A

### COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 1999

Fondo 1998	L. 107.736.111	
Straordinari	L. 9.648.933	(-)
Indennità Resp. di area	L. 32.939.250	(-)
Oneri per riclassificaz. VV.UU.	L. 220.000	(-)
<b>Differenza</b>	<b>L. 64.927.928</b>	
Risorse integrative (Art. 15 c.2 CCNL) 0,9%		
Monte salari 97	L. 11.395.000	(+)
"LED non attribuiti"	L. 2.135.000	(+)
<b>Totale</b>	<b>L. 78.457.928</b>	

La somma va incrementata:

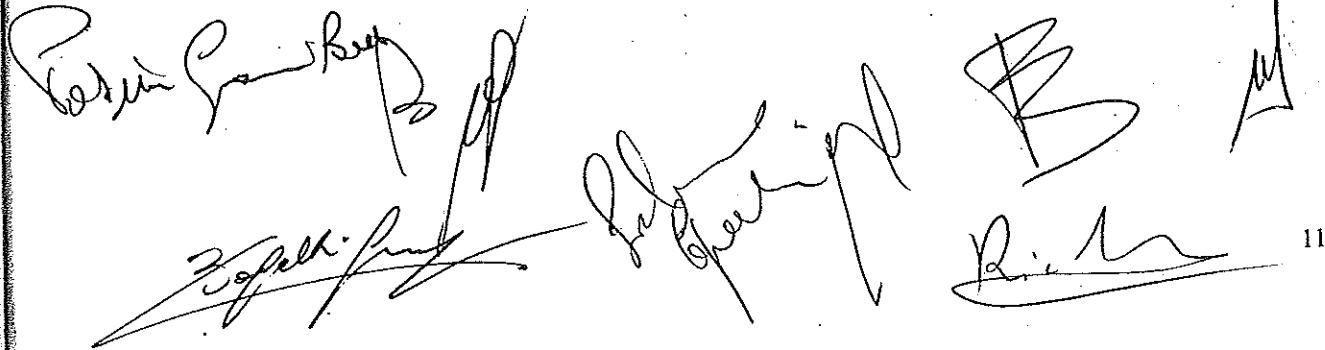
- delle somme destinate al pagamento del LED
- delle risorse finalizzate all'incentivazione di specifiche disposizioni di legge ("Merloni")

Nel fondo sono ricomprese le somme per il pagamento di:

- indennità di rischio L. 1.400.000
- reperibilità L. 5.171.625
- maggiorazione festiva L. 1.090.444

Il fondo decurtato degli importi a destinazione vincolata (LED, Merloni, rischio, reperibilità, maggiorazione festiva) è di L. 70.755.859.

Si evidenzia che nel 1999 non vengono effettuate decurtazioni per il personale trasferito a META S.p.A. poiché il passaggio è avvenuto in corso d'anno.



11

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TABELLA B

COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2000

Fondo 1999	L. 78.457.928	
0,52% Monte Salari 97 (art. 15,c.2,lett. J) CCNL)	L. 6.583.000	(+)
Risorse integrative 0,3% monte salari 97 (art.15, c.2)	L. 3.798.000	(+)
Risparmi su straord. (riduzione 3%)	L. 289.470	(+)
<b>Totale</b>	<b>L. 89.128.398</b>	

Decurtazioni:

Incentivazione personale trasferito a META	L. 3.600.000	(-)
Incentivazione personale ATA trasferito allo Stato	L. 900.000	(-)
Salario accessorio posizioni organizzative	L. 5.900.000	(-)

**Differenza L. 78.728.398**

Tale importo va incrementato:

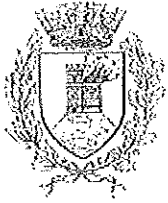
- delle somme destinate al pagamento del LED
- delle risorse finalizzate all'incentivazione da specifiche disposizioni di legge.

Nel fondo sono ricomprese le risorse per il pagamento di:

- indennità di rischio ( 4 dipendenti ) entro il limite di L. 1.000.000
- reperibilità ( spalate neve e servizi demografici ) entro il limite di L.4.400.000.
- maggiorazione festiva pers. L. 1.500.000

per un totale di L. 6.900.000

*[Handwritten signatures and stamps]*



Comune di Lama Mocogno  
Provincia di Modena

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO

**SCHEDE DI VALUTAZIONE AI FINI  
DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

(Riferimento art. 16, comma 5, del contratto integrativo)

*Roberto...*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE - SCHEDA A

POSIZIONI ECONOMICHE DA A1 ad A2 - da A2 ad A3 - da A3 ad A4

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti		
2	Impegno profuso		
3	Qualità della prestazione		
4	Rispetto dei tempi		
5	Esperienza acquisita**	//////////	
		TOTALE	

\* massimo 20 punti ad elemento

\*\* 1 punto per anno (o frazione superiore a sei mesi) di servizio prestato nella medesima categoria

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	1	4
Suff.	5	8
Adeguate	9	12
Buono	13	16
Ottimo	17	20

IL COMITATO DI DIREZIONE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE - SCHEDA B

POSIZIONI ECONOMICHE DA B1 ad B2 - da B3 (tabellare) a B4 - da C1 a C2

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti		
2	Impegno profuso		
3	Qualità della prestazione		
4	Rispetto dei tempi		
5	Rapporti interni ed esterni		
6	Grado di flessibilità		
7	Grado di responsabilità e di autonomia		
8	Esperienza acquisita e processi formativi **	///////	
		TOTALE	

\* massimo 12,5 p. ad elemento

\*\* - 0,5 punti per anno (o frazione superiore a sei mesi) di servizio prestato nella medesima categoria  
 - 0,3 punti per anno (o frazione superiore a sei mesi) di servizio prestato in categoria inferiore  
 - 0,2 punti per ogni giornata formativa negli ultimi due anni

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2,5
Suff.	3	5
Adeguato	5,5	7,5
Buono	8	10
Ottimo	10,5	12,5

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

IL COMITATO DI DIREZIONE  
*[Handwritten signature]*  
 15

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE - SCHEDA C

POSIZIONI ECONOMICHE DA B2 a B3 - da B4 a B5 - da C2 a C3

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti e impegno profuso		
2	Qualità della prestazione		
3	Rispetto dei tempi		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Grado di flessibilità		
6	Grado di responsabilità		
7	Grado di autonomia		
8	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
9	Capacità di proporre soluzioni innovative		
10	Sviluppo dell'attività a seguito di processi formativi **		
		TOTALE	

\* massimo 10 p. ad elemento

\*\* 0,5 punti per ogni giornata formativa negli ultimi due anni

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguato	4,5	6
Buono	6,5	8
Ottimo	8,5	10

*John Green*

*IL COMITATO DI DIREZIONE*

*Zaffetta*



PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE - SCHEDA D

POSIZIONI ECONOMICHE DA B3 a B4 - da B5 a B6 - da C3 a C4 - da D1 a D2  
da D2 a D3 - da D3 a D4

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti e impegno profuso		
2	Qualità delle prestazioni rese e arricchimento professionale		
3	Rispetto dei tempi		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		
6	Grado di responsabilità		
7	Grado di autonomia ed iniziativa personale		
8	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
9	Capacità di proporre soluzioni innovative e di semplificare le procedure		
10	Sviluppo dell'attività a seguito di processi formativi **		
		TOTALE	

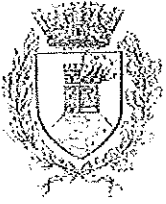
\* massimo 10 p. ad elemento

\*\* 0,4 punti per ogni giornata formativa negli ultimi due anni

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguito	4,5	6
Buono	6,5	8
Ottimo	8,5	10

*Polina Gian...*

*Richard...*  
*John Paul...*  
*...*



Comune di Lama Mocogno  
Provincia di Modena

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO

**SCHEDE DI VALUTAZIONE  
DELL'APPORTO INDIVIDUALE**

(Riferimento art. 15, comma 1, del contratto integrativo)

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

# PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA A - CATEG. A

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

COMUNE DI

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti		
2	Impegno profuso		
3	Qualità della prestazione		
4	Rispetto dei tempi		
5	Condizioni di lavoro	///////	
		TOTALE	

\* massimo 20 punti ad elemento

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	1	4
Suff.	5	8
Adeguate	9	12
Buono	13	16
Ottimo	17	20

*Polina...*

IL COMITATO DI DIREZIONE

# PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA B - CATEG. B e C

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti		
2	Impegno profuso		
3	Qualità della prestazione		
4	Rispetto dei tempi		
5	Rapporti interni ed esterni		
6	Grado di flessibilità		
7	Grado di responsabilità		
8	Grado di autonomia		
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		
		TOTALE	

\* massimo 10 p. ad elemento

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguate	4,5	6
Buono	6,5	8
Ottimo	8,5	10

*[Handwritten signature]*

IL COMITATO DI DIREZIONE

*[Handwritten signature]*

# PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA C - CATEG. D (non titolari di posizioni organizzative)

AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO/UFFICIO \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti e impegno profuso		
2	Qualità della prestazione		
3	Rispetto dei tempi		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Capacità di dirigere e coordinare		
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		
7	Grado di responsabilità		
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale		
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		
<b>TOTALE</b>			

\* massimo 10 p. ad elemento

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguato	4,5	6
Buono	6,5	8
Ottimo	8,5	10

IL COMITATO DI DIREZIONE

