

CCDI RELATIVO ALL' UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

Vista la deliberazione di G.C. n.168 del 20/12/2017 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo economico per l'utilizzo per l'anno 2017, delle risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e successive integrazioni, le parti sottoscrivono il presente accordo:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dr. Antonino Corona _____
- Rag. Cristina Bagatti _____
- Dr.ssa Annalisa Quaini _____

Per la parte sindacale:

Per le OO.SS. Territoriali:

- Ballabio Daniele UIL FPL _____
- Manzi Andreina -FP CGIL _____
- Mirella Palermo- CISL FP dei Laghi _____

Per le R.S.U.

- Moreni Anna _____
- Cassani Raffaella _____
- Di Rago Beatrice _____
- Fortunato Anna _____

▼ Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

| Risorse storiche | | 2017 |
|--|--|---------------------|
| Art. 15 c. 1 Lettera a) CCNL 1.4.1999 ❶ | | 265.907,02 |
| Art. 15 c. 1 Lettera b) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera c) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera f) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera g) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera h) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera j) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera m) CCNL 1.4.1999 - 3% ❶ | | |
| Art. 4 c. 1 CCNL 5.10.2001 ❶ | | 2.643,55 |
| Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 ❶ | | 103,00 |
| Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - incremento dotazione organica ❶ | | |
| Totale Risorse storiche - unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004 | | 268.653,57 € |
| Incrementi contrattuali consolidati | | 2017 |
| Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004 ❶ | | |
| Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004 ❶ | | |
| Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004 ❶ | | |
| Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006 ❶ | | |
| Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008 ❶ | | 12.362,69 |
| Totale incrementi contrattuali consolidati | | 12.362,69 € |
| Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | | 2017 |
| Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 ❶ | | |
| Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - incremento dotazione organica ❶ | | |
| Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004 e n. 1 CCNL 31.7.2009 ❶ | | |
| Art. 14 c. 3 CCNL 1.4.1999 - Riduzione stabile Fondo Straordinario ❶ | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 ❶ | | |
| Risparmi ex art. 2 comma 3 D.lgs 165/2001 - NON PER ENTI LOCALI | | |
| Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | | 0,00 € |
| Decurtazioni (a detrarre) | | 2017 |
| Decurtazione personale ATA ❶ | | |
| Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa ❶ | | |
| Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale - area Vigilanza e personale I e II qual. ❶ | | |
| Totale decurtazioni parte stabile | | 0,00 € |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | 281.016,26 € |

▼ Risorse variabili

| Risorse variabili sottoposte al limite | | 2017 |
|---|--|---------------------|
| Art. 15 c. 1 Lettera d) CCNL 1.4.1999 - sponsorizzazioni ① | | 13.100,00 |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 ICI ① | | 5.000,00 |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ① | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Legge Regionale ① | | |
| Art. 54 CCNL 14.9.2000 - Notifiche ① | | |
| Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999 ① | | |
| Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - nuovi servizi ① PROGETTO SERALE POLIZIA LOCALE e ASILO NIDO | | 14.500,00 |
| Integrazione Fondo CCIAA in eq. fin. (ART. 15 C.1 L. N CCNL 98-01) - SOLO PER CAMERE DI COMMERCIO | | |
| Totale voci variabili sottoposte al limite | | 32.600,00 € |
| Risorse variabili NON sottoposte al limite | | 2017 |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 AVVOCATURA - Compensi legati per sentenze favorevoli ① | | |
| Art. 16 C. 5 L. 111/2011 Economie da piani di razionalizzazione ① | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - compensi ISTAT ① | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ① | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - ALTRO | | |
| Art. 15 c. 1 Lettera d) CCNL 1.4.1999 - sponsorizzazioni ① | | |
| Risparmi Fondo Anno Precedente ① | | |
| Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente ① | | 3.000,00 |
| Totale voci variabili NON sottoposte al limite | | 3.000,00 € |
| Totale risorse variabili | | 35.600,00 € |
| TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI | | 316.616,26 € |

▼ Decurtazioni rispetto anni precedenti

| | |
|---|---------------------|
| Decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122 / 2010 secondo periodo | 2017 |
| Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014 | 4.403,32 € |
| Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 2017 |
| Decurtazioni operate nel 2016 | 0,00 € |
| Decurtazioni per rispetto del limite | 2017 |
| Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 | 0,00 € |
| Totale risorse fondo dopo le decurtazioni | 309.212,94 € |
| TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE | 312.212,94 € |

▼ Utilizzo del fondo

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

2017

| | |
|--|---------------------|
| Inquadramento Ex Led ❶ | |
| Progressioni economiche STORICHE ❶ | 120.876,50 |
| Indennità di comparto quota a carico fondo ❶ | 33.400,00 |
| Indennità educatori asilo nido ❶ | 6.725,00 |
| Fondo per Posizioni Organizzative STORICHE ❶ | |
| Alte professionalità STORICHE ❶ | |
| Alte professionalità somme accantonate in caso di assenza ❶ | |
| Progressioni economiche contrattate nell'anno ❶ | |
| Fondo per le Posizioni Organizzative - contrattate nell'anno ❶ | |
| Alte professionalità contrattate nell'anno ❶ | |
| Totale utilizzo risorse stabili | 161.001,50 € |
| <hr/> | |
| Totale utilizzo progressioni | 120.876,50 € |
| Somme stabili ancora disponibili per la contrattazione | 115.611,44 € |

UTILIZZO RISORSE VINCOLATE

2017

| | |
|---|-------------------|
| Lettera k) comma 1 art. 15 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ❶ | |
| Art. 54 CCNL del 14.9.2000 Compensi per notifiche ❶ | |
| Lettera k primo comma art. 15 Rif - ISTAT ❶ | |
| Lettera k) primo comma art. 15 RIF - ICI ❶ | 5.000,00 |
| Lettera k) primo comma art. 15 RIF - avvocatura ❶ | |
| Lettera k) primo comma art. 15 Rif - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ❶ | |
| Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Legge Regionale specifica ❶ | |
| Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter ❶ | |
| Totale utilizzo Fondo risorse vincolate (Lett. K) | 5.000,00 € |

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

2017

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Indennità di Turno ❶ | 17.000,00 |
| Indennità di Maneggio Valori ❶ | 550,00 |
| Indennità di Rischio ❶ | 3.500,00 |
| Indennità di Reperibilità ❶ | 22.000,00 |

| | |
|--|---------------------|
| Indennità di Disagio ❶ | 4.000,00 |
| Indennità Specifiche particolari posizioni art. 17 lett. f) ❶ | 9.300,00 |
| Indennità Particolari responsabilità art. 17 lett. i) ❶ | 808,32 |
| Particolare compenso incentivante - personale Unioni dei Comuni ❶ | |
| Indennità Centri estivi asili nido ❶ | 4.500,00 |
| Compenso previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 ❶ | |
| Produttività collettiva ❶ | 74.553,12 |
| Produttività individuale ❶ | |
| Nuovi servizi finanziati con art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999 ❶ | 10.000,00 |
| Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione ❶ | |
| Compensi per sponsorizzazioni Lettera d) ❶ | |
| Totale utilizzo altre indennità contrattate nell'anno | 146.211,44 € |
| Totale generale utilizzo | 312.212,94 € |
| Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo | 2017 |
| Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo | 0,00 € |
| Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo | 2017 |
| Fondo progressioni art. 17 c. 2 lett b CCNL 1.4.1999 stanziato | |

▼ Fondo straordinario

| | |
|--|-------------------|
| fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 | 2017 |
| Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 STANZIATO ❶ | |
| Fondo straordinario art.14 c.1 CCNL 1.4.1999 EROGATO ❶ | |
| Fondo straordinario art.14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - stanziato ❶ | 13.950,00 |
| Fondo straordinario art. 14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - erogato ❶ | 10.000,00 |
| Economia del fondo straordinario da riportare nel fondo variabile anno successivo | € |
| Economia del fondo straordinario da riportare a bilancio | 3.950,00 € |

CRITERI DI VALUTAZIONE

SISTEMA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA'

Il modello per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione del profilo e dei risultati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/ produttività si struttura in tre parti:

1. Definizione della **collocazione** organizzativa finalizzata all'accesso alle risorse incentivanti;
2. Definizione e valutazione della **prestazione** con utilizzo di indicatori;
3. Definizione e valutazione del **profilo** del Responsabile e dell'operatore;

1- Definizione della collocazione organizzativa

Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono determinate a priori sono ripartite in relazione alla collocazione organizzativa che ciascun operatore ricopre nell'organigramma dell'ente e alla categoria a cui appartiene (B, C, D).

In particolare, il fondo incentivante per gli operatori viene ripartito tra i vari settori in base al **numero delle persone, alle categorie e alla scala parametrica**.

1.a. Scala parametrica:

| Categoria | Valore scala parametrica |
|-----------|--------------------------|
| B | 175 |
| C | 210 |
| D | 250 |

Per i dipendenti che nel periodo considerato abbiano cambiato categoria si applicherà il punteggio proprio della diversa categoria per i corrispondenti periodi di permanenza.

1.b La ripartizione della quota individuale del fondo per la produttività collettiva:

La ripartizione della produttività ai singoli dipendenti viene determinata tenendo conto della categoria di appartenenza, della presenza, del contributo al raggiungimento degli obiettivi monitorati dagli indicatori e della valutazione del profilo individuale nei termini di seguito precisati e secondo le percentuali sotto indicate.

La quota teoricamente spettante al dipendente è attribuita secondo questo metodo di calcolo:

PER LA CATEGORIA B:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **50%** alla **presenza***;
- il restante **50%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA C:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **40%** alla **presenza***;
- il restante **60%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA D:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **25%** alla **presenza***;
- il restante **75%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

| Riepilogo assegnazione in percentuale della produttività | | | |
|---|----------------|-----------------|---------------|
| Dipendenti | Quota presenza | Quota Obiettivi | Quota profilo |
| Categoria B | 50% | 60% del 50% | 40% del 50% |
| Categoria C | 40% | 60% del 60% | 40% del 60% |
| Categoria D | 25% | 60% del 75% | 40% del 75% |

Per i dipendenti part-time, la quota teorica spettante è proporzionale al numero delle ore di servizio.

Come si calcola

1) La quota relativa alla **presenza*** verrà corrisposta in relazione alle giornate di presenza, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza previste nel presente accordo (v successivo 3.a). Per la presenza non è previsto alcun minimo.

2) Le quote relative alla **partecipazione al piano indicatori**** ed alla **valutazione del profilo***** verranno corrisposte per intero agli operatori che abbiano garantito una presenza nell'anno di almeno 7 mesi, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza. Per coloro i

quali non abbiano raggiunto i 7 mesi di presenza, le quote suddette verranno ridotte in proporzione ai mesi di effettiva presenza.

2- VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE CON UTILIZZO DI INDICATORI

La definizione della valutazione delle prestazioni è strutturata tenendo presente le indicazioni inserite nella deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi. (P.d.O.)

2.a) Valutazione del raggiungimento degli indicatori di Settore

Il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.d.O., ripartiti per ogni settore. In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi verrà determinata l'assegnazione effettiva al settore della quota complessiva di fondo produttività calcolata secondo la tabella che segue:

La valutazione della quota riferita al raggiungimento degli obiettivi contemplati dal PdO ha luogo facendo riferimento alla seguente tabella:

| PUNTEGGIO (IN PERCENTUALE) | QUOTA |
|-----------------------------------|---|
| Dal 80% al 100% | 100 |
| Dal 70% al 79% | 85 |
| Dal 60% al 69% | 70 |
| Dal 50 al 59% | 60 |
| Sotto il 49% | La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti |

(**Si ricorda che il compenso, per quanto concerne la valutazione di risultato per i Responsabili di Settore/Servizio, è divisa al 40% al raggiungimento degli obiettivi, al 30% al profilo e al 30% alla presenza).

3. PROFILO OPERATORE

La valutazione individuale viene effettuata dal Responsabile del Settore che procede compilando l'allegata scheda di valutazione: le risposte devono essere espresse cerchiando sulla scala indicata il punteggio che si intende assegnare, secondo i seguenti livelli:

1. **livello** – assegnato **40%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
2. **livello**– assegnato **60%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
3. **livello**– assegnato **80%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
4. **livello**– assegnato **100%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione

Il punteggio totale sarà determinato in base ai livelli assegnati.

L'assegnazione effettiva della quota relativa al **profilo** sarà calcolata secondo la tabella che segue:

| PUNTEGGIO TOTALE | QUOTA % SPETTANTE |
|-------------------------|---|
| Da 90 punti e oltre | 100 |
| Da 80 a 89 punti | 85 |
| Da 70 a 79 punti | 70 |
| Da 60 a 69 punti | 60 |
| Sotto i 60 punti | La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti |

La scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento del risultato/ valutazione del profilo sarà trasmessa ai dipendenti al fine di poter prendere atto della valutazione espressa dal proprio responsabile di Settore al quale potranno rivolgersi per un eventuale contraddittorio. Nel caso in cui il valutato non concordi con il Capo Settore sull'esito della valutazione potrà rivolgersi al Nucleo di Valutazione, quale soggetto terzo rispetto al valutato e al valutatore, eventualmente assistito dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato.

N.B. ESCLUSIONI: sono **esclusi dal beneficio** derivante dall'incentivo alla produttività collettiva:

- i responsabili di Settore
- i responsabili di servizio/coordinatrice/vice capo settori
- coloro che abbiano riportato sentenze definitive di condanna penale o civile per fatti inerenti il proprio ufficio; sino all'emanazione della sentenza definitiva il compenso incentivante viene sospeso
- il personale assunto a tempo determinato fino al 6° mese di servizio (compreso)
- i neo assunti nel periodo di prova
- i chiamati in servizio militare durante l'anno per il tempo non trascorso in servizio presso l'Ente

I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e successivamente assunti a tempo indeterminato verrà conteggiato il periodo di prova una sola volta purchè tra il periodo a tempo determinato e l'assunzione a tempo indeterminato non trascorra un lasso di tempo superiore ad un mese e la categoria di inquadramento rimanga la stessa in entrambi i casi.

3a. MODALITA' DI CALCOLO DELLA PRESENZA

Verranno conteggiate come **ASSENZE**:

- Malattie - Ricoveri ospedalieri
- Permessi art. 19 – comma 8 – C.C.N.L.1994/1997 (Permessi malattia figlio)
- Permessi art. 19 – comma 3 – C.C.N.L. 1994/1997 (Permessi per matrimonio)
- Aspettative non retribuite
- Astensione facoltativa post- partum
- Permessi brevi non recuperati (art. 20 CCNL 6.7.1995)
- Permessi per ore di studio
- Altre tipologie di assenze previste dal CCNL

Tipologie di assenze conteggiate come **PRESENZE**:

- Infortuni
- Astensione anticipata per maternità a rischio
- Astensione obbligatoria pre e post-partum
- Le ore in recupero
- Permessi sindacali
- Permessi per donazione sangue
- Ferie e festività soppresse
- Permessi art. 19 CCNL (lutto)
- Permessi per allattamento
- Permessi previsti dalla legge n. 104 /1992 (permessi per familiare o dipendente portatore di handicap)
- Riposi compensativi per presenza ai seggi elettorali
- Altre tipologie di presenze previste dalla Legge

Sono state considerate presenze tutte quelle previste espressamente da norme di legge salvo che per i permessi sindacali per i quali si è fatto riferimento all'art. 10 comma 4 CCNQ del 7/8/1998.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CONNESSA ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

OGGETTO: L'art. 7 del CCNL del 9/5/2006 prevede che all'interno del Fondo Produttività possano essere reperite risorse per compensare in misura non superiore a € 2500,00 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.) La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”.

L'articolo 4 del CCNL 1/04/1999 lett. C) che assegna alla contrattazione collettiva decentrata le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g).

Vengono stabiliti i seguenti criteri per l'attribuzione di specifiche responsabilità:

Per **responsabilità** deve intendersi:

A) La conseguenza di un comportamento anti giuridico, che comporta il dovere, per il soggetto cui essa è attribuita, di sottostare alla sanzione prevista dall'ordinamento.

B) Lo svolgimento di compiti interni capaci di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

C) Lo svolgimento di compiti esterni che in termini di qualità siano capaci di migliorare il rapporto con l'utenza.

Modalità:

Ad ognuna di tali tipologie di responsabilità sono attribuiti i seguenti valori:

Responsabilità di tipo A)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in base alle responsabilità previste dall'ordinamento in caso di errore

Responsabilità di tipo B)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in termini di capacità di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

Responsabilità di tipo C)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in base ai vantaggi che possano derivare dal miglioramento del rapporto con l'utenza.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le seguenti risorse:

a partire da **30 punti € 800,00**

da **31 a 60 punti € 1.200,00** (tale quota è riferita al punteggio massimo: i punteggi intermedi daranno diritto ad un'indennità proporzionale)

da **61 a 90 punti € 1.500,00** (idem come sopra)

L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro. Pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro.

PARTE NORMATIVA -**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

ART.4, C.11 DEL CCNL 14/9/2000

Le parti convengono che per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art.4 del CCNL del 14/9/2000 di un ulteriore 10% massimo, anche in applicazione di quanto approvato con deliberazione di G.C. 12 del 02/02/2009, avente per oggetto "Approvazione Piano Triennale di azioni positive 2009/2011" (v. Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione n.3 – Part Time), in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente, senza coniuge o convivente, con almeno un figlio a carico;
- dipendente, coniugato/convivente, con almeno due figli, che non ha altri familiari che possono accudire i bambini (es, perché genitori anziani o lontani dalla dimora del dipendente);
- dipendente con il quale convive un parente (genitore, fratello, zio,ecc.) che necessita di assistenza e che non ha altri familiari che lo possano aiutare;
- inconciliabilità dell'orario di lavoro del dipendente con quello delle strutture (asilo/scuole) frequentate dai figli. L'inconciliabilità deve essere dimostrata dal dipendente .
- altre specifiche e gravi situazioni opportunamente documentate da valutare caso per caso.

ALLEGATO**Scheda di valutazione del contributo individuale
al raggiungimento del risultato****Settore/Servizio /Ufficio:** _____**Nominativo collaboratore:** _____

Legenda 1=40%; 2=60%; 3=80%; 4=100%

a) Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro peso 20

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare anche in mancanza di una supervisione continua e di risolvere i problemi operativi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 si blocca in presenza di qualsiasi problema pur rientrando nello specifico professionale*
- 2 completa i compiti, ma solo nell'ambito della stretta routine*
- 3 realizza i compiti assegnati*

b) Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi peso 20

Viene richiesta una valutazione complessiva della attenzione dedicata alla riduzione al minimo degli errori ed al rispetto di tempi e scadenze

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 dimostra un impegno minimo, manca di metodo ed organizzazione*
- 2 cura saltuariamente la qualità e non rispetta sempre le scadenze*
- 3 realizza prestazioni di soddisfacente qualità e rispetta generalmente le scadenze*

c) Capacità di organizzazione e pianificazione peso 15

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di pianificare attività e risorse per il raggiungimento degli obiettivi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 dimostra una scarsa propensione a organizzare e pianificare attività e risorse*
- 2 mostra qualche capacità organizzativa in presenza di carichi di lavoro contenuti e di situazioni non particolarmente complesse*
- 3 è in grado di organizzare autonomamente le attività e le risorse assegnate*

d) Impegno ed iniziativa

peso 15

Viene richiesta una valutazione complessiva della disponibilità dimostrata a fare tutto quanto possibile con l'obiettivo di migliorare risultati e risolvere problemi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 non è disponibile a fare lavori che non siano di sua stretta competenza ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte a qualsiasi contrattempo

2 si attiva per la soluzione di problemi, ma solo se rientrano nelle sue attività specifiche

3 è disponibile a farsi carico di attività anche non strettamente di competenza e realizza le azioni più opportune per risolvere problemi

e) Valutazione dell'impegno per il raggiungimento di un risultato peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva dell'impegno dimostrato per mantenere uno standard elevato

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta una minima volontà di impegnarsi per raggiungere obiettivi assegnati

2 dimostra una saltuaria volontà di impegno

3 si impegna costantemente per raggiungere obiettivi assegnati

f) Contributo al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza

peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva del contributo individuale manifestato verso il raggiungimento dei risultati della unità organizzativa

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta poca collaborazione verso gli obiettivi da conseguire

2 dimostra saltuariamente volontà di contribuire al raggiungimento dei risultati

3 contribuisce costantemente per raggiungere obiettivi

g) Collaborazione con i colleghi

peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare con i colleghi sia della propria unità organizzativa che di altre strutture

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 ha difficoltà a collaborare con gli altri

2 collabora soltanto con le persone interessate al compito da svolgere

3 ha un atteggiamento positivo verso i colleghi ed è disponibile alla più ampia collaborazione