

ACCORDO CONCERNENTE LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 22.01.2004 PER L'ANNO 2010.

MONTEBELLUNA

L'anno duemiladieci, il giorno ~~diciotto del mese di~~ ^{MONTEBELLUNA} ventinove alle ore 15,00 presso l'Amministrazione del Comune di Montebelluna, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, per la stipula dell'accordo concernente la ripartizione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

La delegazione trattante è così composta:

- PER LA PARTE PUBBLICA:

- dr.Ivano Cescon
- Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.
- dr.ssa Fiorella Lissandron, Dirigente Settore II, V.S.
- arch. Roberto Bonaventura, Dirigente Settore III;
- arch. Giacomo Trinca, Dirigente Settore IV;
- dr.ssa Maria Rosa Franceschini, Dirigente Settore V;

- PER LA PARTE SINDACALE:

i componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria:

- Bottacin Marta
- Candon Ermanno
- Daniel Bruno
- Filippi Tiziano
- Groppo Denis
- Martin Patrizia
- Minopoli Umberto
- Trevisin Angela
- Troncon Giovanni
- Zavarise Paola

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.

- F.P.CGIL *IUAN BERNINI*
- F.P.CISL *CANDON ERMANNO*
- F.P.L.UIL *MARTA LAZZER*

PREMESSO CHE:

- In data 11.04.2008 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007;
- In data 31.07.2009 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al comparto Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009;
- Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) rimangono disciplinate dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, che a sua volta richiama gli artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.2009;

[Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signature on the right side]

[Handwritten signature 'groppo' on the right side]

[Handwritten initials 'MB', 'J', 'L', 'G', 'M', 'P' at the bottom]

- Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 sono materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente, tra l'altro, "i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17";
- In data 18 ottobre 2010 è stata siglata l'ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2010;
- La G.C. con propria deliberazione n. 211 del 15.11.2010 ha dato l'autorizzazione alla firma dell'accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2010;

Le parti convengono quanto segue:

Art. 1
Utilizzo del fondo

Il totale delle risorse del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, per l'anno 2010 viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999 nelle forme precisate nell'allegato A) così come previsto dal contratto decentrato del 29.9.2000 e successive modifiche ed integrazioni e dal presente accordo.

Art.2
Compensi per Specifiche Responsabilità

Ai sensi dell'art.36, comma 2 del C.C.N.L.22 gennaio 2004, è istituita una particolare indennità, da definire annualmente in sede di contrattazione, per gli Ufficiali di anagrafe, stato civile, elettorale, servizi tributi, archivisti informatici, personale degli U.R.P., della Protezione Civile, messi notificatori con compiti di Ufficiale giudiziario e formatori professionali, cui siano affidate specifiche responsabilità con atto formale dell'Ente (determinazioni del dirigente del settore/responsabile del servizio), nell'importo massimo di euro 300,00 annui.

Inoltre per le indennità di cui all'art. 17 del comma 2, lett. f) C.C.N.L. 1 aprile 1999, istituite per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, si conviene che annualmente si procede alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

I relativi importi non possono essere superiori a € 2.500,00 annui lordi, così come disposto dall'art. 7, comma 1, C.C.N.L. 9 maggio 2006.

In ossequio a quanto previsto nei commi precedenti, si concorda l'attribuzione delle seguenti indennità:

a) Specifiche responsabilità di cat. D.

L'indennità è corrisposta al personale di cat. D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, utilizzando i seguenti criteri:

1. ai titolari di c.d.r. con risorse gestite superiori ad euro 2.000.000,00 viene riconosciuta un'indennità di euro 1.500,00;
2. ai titolari di c.d.r. con risorse gestite inferiori ad euro 2.000.000,00 viene riconosciuta un'indennità di euro 1.032,91.

Per compensare tali indennità viene definito un fondo di euro 10.697,76 (spesa massima) oltre ai 1.032,91 già in essere per il vicecomandante della polizia locale.

b) Altre specifiche responsabilità.

Viene riconosciuta al personale di cat. C e D cui sono state affidate specifiche responsabilità con atto formale dell'ente.

Vengono corrisposte al personale incaricato della gestione del sistema qualità e della sua implementazione nell'ente, nella misura di euro 500,00 per il responsabile e di euro 300,00 per i referenti dei settori/servizi interessati.

Per compensare tali indennità viene definito un fondo di euro 1.400,00.

c) Personale appartenente ai servizi demografici (anagrafe, stato civile, leva, elettorale) e responsabile del protocollo informatico, di cat. C e D cui siano state affidate specifiche responsabilità con atto formale dell'ente, nella misura di euro 300,00 annui.

Per compensare tali indennità viene definito un fondo di euro 4.200,00.

d) Indennità maneggio valori.

Viene riconosciuta all'Economo Municipale nella misura di euro 1,50 al giorno (per maneggio valori superiore ad euro 1.500,00 su base mensile) per un massimo annuale di euro 350,00.

Art. 3

Progetti Obiettivo

Le risorse destinate ai progetti obiettivo vengono fissate, per l'anno 2010, in euro 60.000,00; la modalità di erogazione avverrà secondo i criteri indicati nella scheda allegata sub b) al presente accordo, di cui costituisce parte integrante. I compensi verranno erogati a consuntivo previa valutazione degli obiettivi raggiunti; è fatta salva la possibilità di erogare degli acconti in corso d'anno (max quattro) da corrispondere nei mesi di Febbraio, Maggio, Agosto e Novembre, da conguagliare in sede di valutazione finale all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 4

Indennità

Vengono mantenute per l'anno 2010 le seguenti indennità:

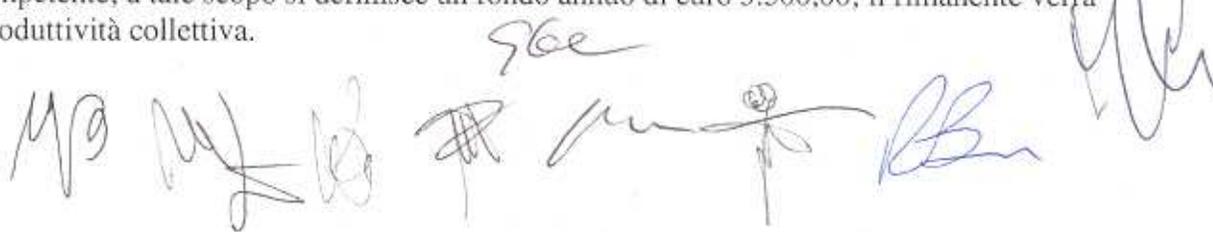
- a) indennità di rischio: al personale operaio di cat. A e B, al personale autista scuolabus di cat. B, al personale videoterminalista di cat. B, al personale addetto all'assistenza domiciliare di cat. B, al personale addetto al servizio mensa dell'asilo nido di cat. A e B, nella misura prevista dal contratto nazionale;
- b) indennità di disagio per articolazione oraria : al personale autista scuolabus cat. B (a tempo pieno), nella misura rideterminata in € 30,00 mensili, rapportati alla presenza in servizio, e al messo capo cat. C.
- c) indennità di pronto intervento: all'operaio di cat. B per il ruolo operativo e di coordinamento nella gestione dell'attività del sistema di protezione civile (euro 100,00 mensili);

Si intendono altresì mantenute le indennità definite e disciplinate direttamente dalla contrattazione nazionale o da specifiche disposizioni normative.

Art. 5

Ripartizione accantonamento fondo progettazione

Le risorse accantonate ai sensi dell'art. 3.2 comma 1 lettera i) e comma 2 lettera g), nonché dell'art. 7.2 comma 1 lettera c) del Regolamento Comunale per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 92 del D. Lgs. 163/2006, nell'anno 2010 vengono utilizzate su base annua come segue: euro 500,00 ai tecnici responsabili per la sicurezza nei cantieri (responsabili nella fase di progettazione, responsabili nella fase di esecuzione, responsabili dei lavori non soggetti al piano per la sicurezza), liquidabili su autorizzazione del dirigente competente; a tale scopo si definisce un fondo annuo di euro 3.500,00; il rimanente verrà destinato alla produttività collettiva.



Art. 6
Progressioni orizzontali

Alle progressioni orizzontali viene destinata una somma pari ad euro 11.050,00. Ai fini della predisposizione delle graduatorie si terrà conto delle valutazioni riferite all'anno 2009.

Art. 7
Buoni pasto

I dipendenti la cui articolazione oraria si colloca nelle ore pomeridiane con prosecuzione nelle ore serali potrà fruire del buono pasto, ALTERNATIVAMENTE alla fruizione nell'orario 12.00-15.30, purchè siano soddisfatte le medesime condizioni orarie ivi previste; la pausa non dovrà essere inferiore a mezz'ora e non superiore a due ore ed il rientro in servizio o il servizio precedente la pausa dovrà essere di almeno due ore (in quest'ultimo caso l'orario successivo alla pausa dovrà essere di almeno sei ore).
L'arco temporale di fruizione serale viene collocato tra le 17.30 e le 21.00.
Il valore nominale del buono pasto viene incrementato ad euro 5,50 cadauno.

Art. 8
Riduzione fondo retribuzione di risultato

L'importo massimo della quota parte del fondo per le risorse decentrate destinato all'indennità di risultato delle p.o. sarà pari al 22% del fondo per la retribuzione di posizione, per l'anno 2010, fatto salvo quanto necessario per rispettare le condizioni previste negli incarichi in scadenza con il 30 novembre 2010.

Art. 9
Norma finale

NOTA: Le indennità e/o compensi previsti dal presente accordo ai punti 2 e 5 non potranno essere tra loro cumulati ad eccezione dell'indennità per maneggio valori che potrà essere cumulata con quella per specifiche responsabilità.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

Dr. Ivano Cescon

Dr.ssa Fiorella Lissandron

Arch. Roberto Bonaventura

Arch. Giacomo Trinca

Dr.ssa Maria Rosa Franceschini

Il Segretario Verbalizzante

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE

F.P.CGIL

F.P.CISL

F.P.L.UIL

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

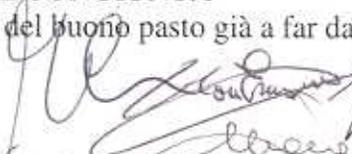
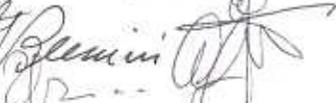
R.S.U.

Giuse Cecc

Y. Benini
Concetta
Maria Laura
D. G. P.
M. P.
Paolo Tortu
Luigi

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

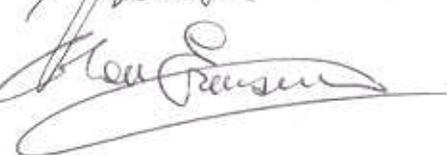
Le parti si impegnano a verificare ulteriori incrementi del buono pasto già a far data dal 2011, ove possibile.

RSU D. G. G.    

Le parti sindacali CGIL CISL UIL e RSU prendono atto solo in data odierna dell'impossibilità di applicazione dell'art. 8 come originariamente formulato, per problemi tecnici e di legittimità, problemi che non sono stati posti in sede di stesura.

Per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori ed in ragione della riformulazione dell'art. 8 mediata tera le parti sottoscrivono pur affermando che nel proseguio e lo sviluppo delle relazioni sindacali con l'ente che tutte le problematiche che potrebbero derivare dall'applicazione degli accordi dovranno essere enunciate in sede di confronto preliminare anche e soprattutto in ragione del permanere del rapporto di affidabilità e buona fede tra le parti.

RSU D. G. G. 


FI CGU 
FP CISL 





FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010 RISORSE STABILI	COSTITUZIONE COST. TOTALI VOCE USCITA	IMPORTO IPOTESI
	ALLEGATO A)	
CONSISTENZA INIZIALE		
ART. 31 C.2 C.C.N.L. 22.01.2004		
(ex fondo CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett. "a" e somme destinate	€ 232.369,00	
al pagamento dei led)		
RISPARMI PART-TIME FINO AL 1999 (CCNL 1.4.99 ART. 15		
PRECEDENTEMENTE CONSIDERATE IN PARTE VARIAB.)	€ 25.200,00	
CONSISTENZA INIZIALE		
(somme destinate al pagamento delle indennità ex 8 ^a q.f. e		
recupero importi anzianità e ad personam personale cessato		
nel periodo dal 2001 al 31.12.2008)	€ 25.830,56	
INCREMENTO 0,62% MONTE SALARI 2001		
ART. 32 C.1 C.C.N.L. 22.01.2004	€ 21.860,00	
INCREMENTO 0,50% MONTE SALARI 2001		
ART. 32 C.DA 2 A 6 C.C.N.L. 22.01.2004	€ 17.629,00	
INCREMENTO 0,20% MONTE SALARI 2001		
ART. 32 C.7 C.C.N.L. 22.01.2004	€ 7.051,60	7.051,60
ANZIANITA' 1.1.09 - 31.12.2010	€ 8.027,00	
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA		
(CORPO POLIZIA LOCALE 13 X 1.500 PIU' COMANDANTE	€ 32.400,00	
CON P.O. 12.900)		
DECREMENTO DOTAZIONE ORGANICA ESTERNALIZZ.	-€ 7.500,00	
FARMACIA (1.500 X 5)		
INCREMENTO 0,50% SU MONTE SALARI ANNO 2003	€ 22.420,00	
C.C.N.L. ENTI LOCALI ART. 9/05/06 ART. 4 C.1		

7.051,60

DESTINAZIONE VINCOLATA

HN

Aut. di Dip. # [signature]

5000

INCREMENTO ART. 8 C. 2 CCNL 11.04.2008 PARI A 0,6% MONTE SALARI 2005 (ESCLUSI M.S.DIRIGENTI)	€ 28.017,00		
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA 2008-2009 (1.500 x 6)	€ 9.000,00		
RIDETERMINAZIONE PROGRESSIONE E COMPARTO	€ 28.264,00		
TOTALE RISORSE STABILI	€ 450.568,16	€ 450.568,16	
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010 RISORSE VARIABILI			
INCREMENTO 1,2% MONTE SALARI 1997 ART. 15 C.2 C.C.N.L. 01.04.99	€ 39.580,00		PROGRESSIONI ORIZZONTA COMPARTO 176.000,00
INCREMENTO DERIVANTE DA RISPARMIO SU STRAORDINARIO (MEDIA 70 ORE PER N.DIP.) ART.15 C.1 LETT. M) C.C.N.L.01.04.99	€ 33.770,37		108.496,00 158.000,00 622,42 INDENNITA' LAV. FESTIVO INDENNITA' RESPONSABILI. 1.032,96 INDENNITA' PRONTO INTER. 1.200,00 INDENNITA' ASILO 6.825,12 INDENNITA' TURNO 31.896,11 INDENNITA' RISCHIO 16.226,00 INDENNITA' DISAGIO 15.440,76 INDENNITA' REPERIBILITA' 27.580,80
INCREMENTO DERIVANTE DA MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI FINO 31.12.05 ART.15 C. 5 - 2^ PARTE (MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI)	€ 175.000,00		PROGRESSIONI ACCORDO 11.050,00 INDENNITA' ACCORDO 16.647,76
INCREMENTO 1% MONTE SALARI 2007 (ART. 4 CCNL 31.7.2009)			
FONDO PROGETTAZIONE 1^ TOTALE	€ 248.350,37	€ 248.350,37	120.849,00 <i>HN</i>
INCREMENTO DERIVANTE DA ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI ART. 15 C.5 - 1^ PARTE (ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI)	€ 60.000,00		spesa per progetti 60.000,00

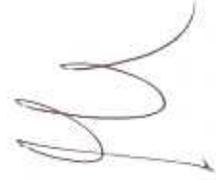
Steen

Prof. Dr. P. P. P.

Prof. Dr. P. P. P.

(progetti: reperibilità per emergenza neve, reperibilità per manifestazione operai, montebelluna vigilia, attivazione corse trenino-autisti; trasporto alunni scuole private)					
TOTALE PROGETTI	€ 60.000,00	€ 60.000,00			
LETTERA K					
proventi L. 109 (Merloni) (LL.PP. E pianificazione urbanistica)(compreso oneri prev. C/ente): personale tecnico	€ 12.150,00				
come sopra: altro personale	€ 1.350,00				
	€ 13.500,00			somma vincolata	13.500,00
CONDONO EDILIZIO (L. 326/2003 E L.R. 21/2004)	€ 0,00			somma vincolata	0,00
CONTRIBUTO SERVIZI DEMOGRAFICI (L.FINANZ.2008)	€ 0,00			somma vincolata	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 321.850,37			
TOTALE FONDO 2010		€ 772.418,53			772.418,53
TOTALE FONDO 2010					





1)

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE E DEL
RENDIMENTO NEI PROGETTI**

PROGETTI OBIETTIVO**FINALITÀ E PRINCIPI**

I progetti obiettivo sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale.

Gli obiettivi da raggiungere possono essere di tipo quali – quantitativo ma, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti obiettivo potranno riguardare anche personale di diversi settori, previa intesa tra i dirigenti interessati.

PIANIFICAZIONE

Il dirigente/dirigenti del servizio, entro la data fissata per la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione provvederanno a pianificare i progetti obiettivo relativi a settori di loro competenza entro i limiti del budget loro assegnato.

A tale scopo dovranno compilare la **SCHEMA DI PROGETTO**, nella quale dovrà essere altresì evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto e del personale coinvolto (nominativamente)
- Gli obiettivi di miglioramento quali – quantitativi
- Tempi di realizzazione complessivi

Compilata la scheda di progetto, lo stesso sarà inoltrato al Nucleo di Valutazione per la preventiva autorizzazione.

ESERCIZIO

Durante lo svolgimento del progetto il dirigente effettuerà, con i lavoratori interessati e con le modalità ritenute più idonee, una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi.

LIQUIDAZIONE

La liquidazione verrà effettuata dal dirigente competente con riferimento ai criteri concertati in sede di accordo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2010, in particolare sulla base di quanto previsto nella scheda di determinazione del compenso che tiene conto dell'apporto quantitativo e della valutazione individuale (schede b1 e b2).

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be approvals or signatures of various officials involved in the process.

2)

Comune di MONTEBELLUNA (TV)

Settore

Responsabile

SCHEDA RILEVAZIONE MIGLIORAMENTO SERVIZI ANNO _____

TIPOLOGIA DI SERVIZIO/PROGETTO:

Descrizione (1^ condizione):

maggiori servizi

attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti; innalzamento oggettivo e documentato della qualità e quantità dei servizi che determina un beneficio per l'utenza.

.....
.....
.....

2^ condizione:

Risparmi e/o benefici (concreti risultati; l'innalzamento deve essere tangibile e concreto)

Aumentare la quantità del servizio; Riduzione dei tempi; Risparmi economici; Arricchimento del servizio (es. serviamo più tipologie di utenti); Qualità e orientamento all'utenza (es. grazie all'aumento dei controlli riduzione dei comportamenti illegali)

(es. servizio finalizzato al miglioramento del livello di qualità del servizio erogato -attenzione alle esigenze del cliente-)

.....
.....
.....

3^ condizione:

Risultati verificabili con standard, indicatori e/o giudizi dell'utenza

Standard: termine di paragone per confrontare la bontà del risultato.

Tipi di indicatori:

- efficienza economica e di lavoro;
- qualità;
- efficacia;






- produttività (rapporto tra prodotti/servizi e lavoro/capitale utilizzato)
- tempo
- output di attività – prodotti/servizi generati
- si possono usare anche sistemi di analisi della qualità e soddisfazione dell'utenza (questionari, interviste, sondaggi, ecc..)

Costo teorico del personale:

Costo effettivo del personale:

Risparmio organizzativo (euro):

.....

4^ condizione:

Risorse quantificate con criteri trasparenti e ragionevoli

Criteri trasparenti: esplicitati nella relazione tecnico finanziaria.

Criteri ragionevoli: argomentati e seguendo un percorso logico.

Risorse che possono variare in funzione dei risultati ottenuti (es. risorse X se raggiungo lo std, X + 10% se supero lo std del 10%).

L'ammontare complessivo delle risorse integrative deve essere rapportato al valore complessivo del fondo (es. 10/15% del totale).

Es. dato il risparmio di 35.000 euro si ritiene di attribuire al fondo un importo pari al 30%.

.....

5^ condizione:

Risorse rese disponibili a consuntivo, dopo aver attestato i risultati.

6^ condizione:

Risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG

K

B

P

Sce

3)

allegato sub b1) all'ipotesi di accordo anno 2010

NEUE

valore economico del progetto **€ 18.712,00** (14.712+4.000)

peso apporto quantitativo (dispon.)	0,50
peso apporto quantitativo (uscite)	0,20
peso apporto quantitativo (ore)	0,20
peso valutazione	0,10

NEUE

APP.QUANTIT. (USCITE)	A	B	C	D	E	TOT.GIORNI
5 dipendenti	49	49	49	35	56	238
N.GG.DISPONIBILITA'	0,205882353	0,205882353	0,21	0,15	0,235294118	1,00
N.GG/TOT. GG.						

APP.QUANTIT. (USCITE)	A	B	C	D	E	TOT.USCITE
5 dipendenti						
N.USCITE	5	7	9	5	4	30
N.USC/TOT. USC	0,17	0,23	0,30	0,17	0,13	1

APP.QUANTIT. (ORE)	A	B	C	D	E	TOTALE ORE	PONDERAZIONE ORE FEST e FEST-NOTT
5 dipendenti	10	12	16	18	10	66	1
ore feriali	5	7	3	6	9	30	1,13
ore festive	2	1	0	3	3	9	1,3
ore fest-nott	17	20	19	27	22	105	
totale	18,25	21,21	19,39	28,68	24,07		
tot.ponderato							
N.ORE POND/TOT.ORE POND	0,16	0,19	0,17	0,26	0,22	1	

VAL	A	B	C	D	E	TOT.valut
5 dipendenti	25	26	25	28	30	134
VALUTAZIONE	0,19	0,19	0,19	0,21	0,22	1
VAL/TOT. VAL						

dipendente	A	B	C	D	E	TOTALE
coefficiente complessivo ponderato con i pesi dei quattro elementi	0,19	0,21	0,22	0,18	0,21	1,00
somma spettante	€ 3.511,07	€ 3.873,79	€ 4.048,29	€ 3.352,37	€ 3.926,49	€ 18.712,00

NEUE

4) Allegato sub B2) all'ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse dentrate per l'anno 2010.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE RENDIMENTO

Gli indicatori di risultato ed i criteri oggettivi vengono sintetizzati nella seguente "scheda di valutazione individuale", con l'indicazione dei parametri e dei relativi pesi.

La valutazione è espressa con un giudizio, relativo a ciascun parametro, al quale corrisponde un punteggio, come sotto specificato:

Elevata/o	Fino a punti 30
Siginificativa/o	Fino a punti 24
Discreta/o	Fino a punti 18
Sufficiente	Fino a punti 12
Modesta/o	Fino a punti 6
Nulla/o	Pari a punti 0

Scheda di valutazione

Grado di coinvolgimento nella realizzazione del progetto (evidenzia il grado di partecipazione al progetto anche in relazione al n.ro di servizi effettuati) peso 4

Disponibilità alle esigenze di flessibilità (evidenzia la disponibilità all'effettuazione di turni particolarmente disagiati) peso 4

Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (evidenzia i risultati ottenuti in relazione agli indicatori specificati nella scheda di progetto) peso 3

Qualità e precisione della prestazione individuale (identifica la capacità di svolgere in modo efficace i compiti assegnati nel rispetto dei tempi prefissati) peso 1

Grado di autonomia nella realizzazione del progetto ed iniziativa personale (misura la capacità di individuare personalmente soluzioni operative nello svolgimento della attività identificate nel progetto) peso 1

La valutazione viene determinata mediante la media pesata dei giudizi dei vari parametri.

Assegnati i giudizi, la valutazione di un dipendente viene calcolata con la seguente formula:
SOMMA di tutti (punteggio del giudizio per il peso del parametro), DIVISO la somma dei pesi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'Gee', initials 'BA', a signature 'Cedra', a signature 'M...', a signature 'M...', a signature 'Di', and a signature 'Di'.

Esempio: dipendente Rossi:

Parametro	Peso	Giudizio
Grado di coinvolgimento nella realizzazione del progetto	4	Elevata – punti 30
Disponibilità alle esigenze di flessibilità	4	Modesta – punti 6
Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati	3	Significativa – punti 24
Qualità e precisione della prestazione individuale	1	Elevata – punti 30
Grado di autonomia nella realizzazione del progetto ed iniziativa personale	1	Elevata – punti 30

La valutazione sarà pari a : $[(30 \times 4) + (6 \times 4) + (24 \times 3) + (30 \times 1) + (30 \times 1)] : (4 + 4 + 3 + 1 + 1) = 21,23$

Manfredi
Manfredi

Green

Wpr
Ber

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]