



COMUNE DI MAROSTICA

VIA TEMPEZIA, 17 - 36063 MAROSTICA (VICENZA)

Codice Fiscale 82000830248

Sito internet: www.comune.marostica.vi.it posta elettronica: comumar@telemar.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA ANNO 2010 DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MAROSTICA INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI.

Il giorno 5.10-2010 (cinque ottobre ~~duemiladieci~~) presso il Municipio del Comune di Marostica ha avuto luogo l'incontro tra

La D^{ra} **FRANCESCA LORA**, presidente della delegazione trattante di parte pubblica

e le Organizzazioni Sindacali, la cui delegazione risulta composta da

R.S.U.

**RAPPRESENTANTI DELLE
ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TERRITORIALI DI CATEGORIA**

SILVANA ZANAZZO C.G.I.L. F.P.

CAROLA PACCINI UIL FPL

ADALGISA ZANOTTO CISL

ZONI

CRISTINA SORO CISL

Emilio Cogo x CISL FP

ZONTA ROBERTA

Le parti, a seguito delle riunioni di contrattazione decentrata tenutesi nei giorni 28.1 e 18.2.2010,

STIPULANO

Il seguente contratto collettivo decentrato – parte economica - ai sensi dell'art. 4 del ccnl 22.1.2004 relativa all'anno 2010

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, c. 2 del citato ccnl 22.1.2004 sono quantificate per il 2009 in euro **171.477,61** come risulta dal prospetto allegato sub A;

art. 2

Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 31, c. 3 del ccnl 22.1.2004 sono quantificate per il 2010 in euro **26.348,52**, inclusi i fondi destinati in base a specifiche disposizioni di legge (Ici ed incentivi per progettazione) come risulta dal prospetto allegato sub A;

RSU

La

Aherott

Soro

M

art. 3

la ripartizione delle disponibilità di fondi di cui ai precedenti art. 1 e 2, pari a complessivi € 197.826,13 è la seguente

- ⇒ € 61.560,85 per progressioni orizzontali (già attribuite)
- ⇒ € 32.391,00 per indennità di comparto
- ⇒ € 19.500,00 per retribuire le indennità di rischio, reperibilità, e asilo nido;
- ⇒ € 1.162,50 per indennità art. 37 ccnl 5.7.1995;
- ⇒ € 18.000,00 per incentivo i.c.i.
- ⇒ € 8.000,00 per incentivo progettazione
- ⇒ € 348,52 per incentivo dec. Lgs 30/2007 (istruttoria pratiche diritto di soggiorno)

art. 4

La somma residua, pari ad € 56.863,26 viene destinata alle seguenti finalità:

- a) € 17.500,00 per compensare esercizio di compiti con specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000);
- b) € 22.363,26 per incentivare la produttività individuale (valutazione mediante sistema di controllo qualità) – (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999);
- c) € 12.500,00 per finanziare i seguenti progetti finalizzati alla produttività (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999):
 - 1. disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza (€ 4.500,00) – Area 1 e 3;
 - 2. estensione orario nido (€ 2.000,00) Area 1;
 - 3. progetti diversi Area 1 (€ 3.800,00);
 - 4. progetti diversi Area 2 (€ 1.600,00);
 - 5. progetti diversi Area 5 (€ 600,00);
- d) € 4.500,00 per finanziare nuove progressioni economiche anno 2010;

La quota di cui alla lettera c), qualora non integralmente utilizzata, andrà ad incrementare per pari quota i fondi di cui alla lettera b).

art. 5

La ripartizione dell’incentivo di cui alla lett. a) dell’art. 4 è effettuata dal Segretario Generale su proposta dei responsabili di Area tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti (in applicazione dell’art. art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000).

In particolare si considerano le funzioni di Capo ufficio, di sostituto del responsabile, di responsabile del procedimento, le mansioni plurime che comportano responsabilità specifiche, l’attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro, la responsabilità di allestimento eventi conseguente a formale provvedimento di assegnazione, le funzioni di ufficiale di anagrafe e stato civile, le funzioni di economo.

art. 6

L’erogazione della produttività individuale di cui al precedente art. 4 lett. B è effettuata sulla base della valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti secondo una metodologia permanente di controllo – qualità , finalizzata ad escludere ogni forma di corresponsione

RBE Ra P S Se.

indifferenziata e a prescindere dalla qualità del lavoro svolto, ma collegata necessariamente alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

Di seguito si specificano i criteri fondamentali:

Finalità:

Valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo, la partecipazione ed il coinvolgimento nel risultato di squadra e la qualità della prestazione individuale .

Soggetti:

- Responsabili dei singoli settori e, con funzioni di coordinamento e di verifica finale, il Segretario Direttore generale
- Singoli dipendenti

Metodo:

- Individuazione chiara e trasparente degli obiettivi individuali e di gruppo
- Definizione ed attribuzione delle competenze e dei ruoli con corrispondente determinazione delle priorità e delle azioni strategiche
- Misurazione delle quantità e qualità iniziali delle prestazioni individuali
- Verifica intermedia delle variazioni quantitative e qualitative della prestazione, con eventuale rilevazione delle criticità e registrazione dei risultati di medio periodo
- Verifica finale dei risultati ottenuti mediante un'analisi dettagliata del merito e del risultato del dipendente nello svolgimento dell'attività complessivamente considerata nell'area di appartenenza, tenendo anche conto dell'apporto individuale dello stesso per il perseguimento degli obiettivi di PEG (collegamento del risultato individuale al risultato di gruppo)

Strumenti:

- Colloqui individuali e di gruppo tra responsabili di area (posizioni organizzative) e dipendenti assegnati ad ogni ufficio e/o settore ad inizio periodo, medio periodo e a conclusione dell'anno. Coinvolgimento, a fini di supporto valutativo, dei responsabili di uffici quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata e quindi lontano dalla possibilità di controllo del capo settore.
- Segnalazione tempestiva di eventuali criticità rilevate in corso d'anno.
- Predisposizione e consegna ad ogni dipendente di schede individuali di valutazione (allegate sub B): la prima entro il mese di luglio e contenente una valutazione provvisoria riferita al primo semestre, con obbligo per ogni responsabile di segnalare eventuali elementi che possano incidere negativamente sulla "valutazione - controllo qualità". A conclusione dell'anno di riferimento, consegna della valutazione finale definitiva, riferita alla prestazione e al risultato complessivo registrato .

Verifiche, controlli e modalità finale di erogazione:

L'attuazione del sistema di valutazione ai fini della ripartizione del fondo produttività individuale avviene sotto la direzione ed il coordinamento del Segretario Direttore generale che verifica l'attività dei responsabili di settore, la corretta applicazione della metodologia di valutazione e vigila sull'omogeneità dei criteri utilizzati in riferimento a prestazioni analoghe e/o equivalenti.

A tal fine è assicurato il contraddittorio di fronte al Segretario Generale, ai fini della trasparenza del sistema, nel termine di 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione definitiva. Al dipendente è data la facoltà di farsi assistere da un Rappresentante Sindacale, escludendo la richiesta di mera comparazione tra la propria valutazione e quella di altri dipendenti.

Il Segretario Generale, ricevute le schede, provvede a determinare la quota spettante ad ogni dipendente sulla base del punteggio medio da ciascuno conseguito.

EBZ

FE

San

A. L. L. L.

U

Il riparto è, altresì, rapportato all'orario di lavoro di ognuno ed alla durata effettiva del rapporto di lavoro calcolato in giorni.

Per l'anno 2010 accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4, p. b), i dipendenti che non percepiscano compensi di cui alla l. 163/2006 (progettazione) e gli incentivi per il recupero i.c.i. dell'area 2, 3, 4.

art. 7

Relativamente alla quota di fondo destinata a finanziare i progetti finalizzati alla produttività (art. 4, punto c) e al miglioramento dei servizi, ogni Responsabile di Area definisce i progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto.

Il Segretario approva i progetti. Al termine dell'anno ogni responsabile predisponde una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Generale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di

- Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
- Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo

Ruolo	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	media	3
	minima	1
Impegno	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	medio	3
	minimo	1

Accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4, lett. c), i dipendenti che non percepiscano compensi di cui alla l. 163/2006 (progettazione) e gli incentivi per il recupero i.c.i. dell'area 2, 3, 4, eccetto che nell'eventuale progetto "emergenza meteo", e i compensi per le funzioni di capo ufficio,

RBRZ
Bo
la
F.L.
25

di sostituto del responsabile, le mansioni plurime, l'attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro, la responsabilità di allestimento eventi.

Il compenso per progetto "disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza" sarà definito con le modalità proposte dai Responsabili delle Aree 1 e 3 ed approvate dal Segretario Generale, e verrà erogato in relazione alle prestazioni effettuate dai dipendenti coinvolti.

art. 8

Criteria per le progressioni economiche – Anno 2010

requisiti di accesso:

1. possedere due anni di anzianità di servizio presso il Comune di Marostica al 31.12. 2009
2. non aver avuto PEO nell'anno 2008.
3. essere in servizio alla data di avvio della selezione;

I passaggi per la progressione orizzontale saranno attribuiti applicando i seguenti criteri :

CATEGORIA	ESPERIENZA ACQUISITA	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	RISULTATI CONSEGUITI	VALUTAZIONE	TOTALE
B1 – B2	10	4	15	44	73
B2 – B3		10	15	48	73
B3 – B4		10	15	48	73
B4 – B5		10	15	48	73
B5 – B6		10	15	48	73
B6 – B7		10	15	48	73

C1 – C2	8	4	15	72	99
C2 – C3		12	15	72	99
C3 – C4		12	15	72	99
C4 – C5		12	15	72	99

D1 – D2		6	15	80	101
D2 – D3		6	15	80	101
D3 – D4		6	15	80	101
D4 – D5		6	15	80	101
D5 – D6		6	15	80	101

1) ESPERIENZA ACQUISITA:

servizi presso il Comune di Marostica.

- 1,2 punti per ogni anno (0,1 per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) di servizio nella stessa categoria
- 0,6 punti per ogni anno (0,05 per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) di servizio nella categoria immediatamente inferiore

2) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:

Per arricchimento professionale conseguito presso il Comune di Marostica (valutabile, se non diversamente previsto, limitatamente al periodo di 4 anni (2006-2009) precedente la decorrenza della progressione economica) si intende:

- a. Attribuzione di mansioni superiori in sostituzione di personale assente, adeguatamente documentata
P 0,5 per mese periodo massimo 12 mesi
- b. espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie (con esclusione della cat. D)
P. 0,1 per mese periodo massimo 3 anni

RBZ F.e Lav A. Zanotto J U

c. svolgimento di funzioni di responsabile dei procedimenti di competenza dell'area e/o ufficio conseguente a provvedimento di attribuzione formale

P. 0,1 per mese periodo massimo 3 anni

3) RISULTATI OTTENUTI:

svolgimento di prestazioni, nell'ultimo triennio precedente la decorrenza delle progressioni economiche (2007-2009), che hanno richiesto un elevato impegno, flessibilità e significativo coinvolgimento ed orientamento al risultato in quanto caratterizzate da particolare complessità o perché collegate a processi riorganizzativi e che si sono concluse con esito positivo

massimo p. 15, fino ad un massimo di p. 5 per prestazione, individuata dal responsabile di area che, motivatamente, determina anche il punteggio attribuibile sulla base della seguente scheda per ogni prestazione e per ogni dipendente coinvolto.

Ruolo	elevato	1
	medio	0,5
	minimo	0,1
Responsabilità	elevata	1
	media	0,5
	minima	0,1
Impegno	elevato	1
	medio	0,5
	minimo	0,1
Flessibilità	elevato	1
	medio	0,5
	minimo	0,1
Orientamento al risultato	elevato	1
	medio	0,5
	minimo	0,1

Il responsabili di settore, individuate le eventuali prestazioni valutabili in tale voce , sottopone la proposta al Segretario Direttore Generale affinché sia verificata l'effettiva rilevanza e rispondenza ai criteri di cui sopra.

Prima di predisporre le schede di cui sopra il responsabile incontra i dipendenti che hanno partecipato alle prestazioni individuate per un confronto – colloquio

Nei confronti dei Responsabili di Area le valutazioni di cui al presente punto sono effettuate dal Segretario Generale.

3) VALUTAZIONE:

RBE *h* ^{#2}

S

Bo

La valutazione è effettuata utilizzando le schede allegate sub B (scheda B/1 per i passaggi da B/1 a B/2, Scheda B/3 per i passaggi da B/2 a B/3 e successivi etc).

Il periodo oggetto di valutazione è riferito ai due anni precedenti la decorrenza delle progressioni economiche (2008/2009).

Prima di attivare la valutazione, i valutatori si riuniscono con il Segretario Generale, al fine di individuare linee ed orientamenti comuni di valutazione.

Successivamente il valutatore, ancora prima di predisporre la valutazione, incontra obbligatoriamente i singoli collaboratori per un confronto-colloquio.

Quindi, i responsabili di area predispongono le valutazioni individuali avvalendosi anche del parere dei responsabili degli uffici, quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata, e quindi lontano dalla possibilità di controllo del capo area, sulla base delle schede di valutazione allegate.

Nei casi di eventuali incompatibilità del responsabile di Area nello svolgimento delle funzioni di valutatore (ipotesi di concorrenza nella stessa categoria e posizione economica) provvede il Segretario Generale.

Nei confronti dei Responsabili di Area le valutazioni sono effettuate dal Segretario Generale.

E' assicurato il contraddittorio di fronte al Segretario Generale, ai fini della trasparenza del sistema, di 15 giorni dalla consegna della scheda. Al dipendente è data la facoltà di farsi assistere da un Rappresentante Sindacale, escludendo la richiesta di mera comparazione tra la propria valutazione e quella di altri dipendenti.

La progressione economica è attribuita con determinazione del Segretario Generale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nella graduatoria formata, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri generali di cui sopra.

Potranno essere attribuite, con decorrenza 1.1.2010 le progressioni all'interno di ciascuna categoria (B, C, D) fino ad esaurimento della somma stanziata, per il 2010, come ripartita e quale risultante dal prospetto allegato sub C

Qualora l'importo assegnato ad una categoria sia inferiore al costo della progressione attribuibile al primo in graduatoria della medesima categoria, si procede

- a) con l'attribuzione della progressione ai primi in graduatoria della altre categorie
- b) prelevando dal budget assegnato alle suddette categorie, in misura proporzionale allo stanziamento complessivo di ciascuna, l'importo necessario per consentire la progressione nella categoria che non ha goduto di alcuna progressione,
- c) attribuendo, quindi, le successive progressioni secondo l'ordine di graduatoria all'interno di ogni categoria

Il punteggio medio relativo alla valutazione, per poter essere inserito in graduatoria, deve essere almeno pari a "2" (adeguato). E' in ogni caso escluso dalla progressione chi ha conseguito la valutazione di 0 (zero) anche in un solo fattore di valutazione.

In caso di parità di punti tra più dipendenti, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata con il seguente ordine:

1. dalla maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Marostica.
2. dal minor numero di progressioni economiche orizzontali già acquisite;

RBR

P. e.

Starotto

8

4

80

Le eventuali economie che risultano a seguito dell'attribuzione di tutte le possibili progressioni sono portate in incremento del fondo "produttività individuale", erogato previa valutazione-controllo qualità.

**IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

Dr.ssa Francesca LORA

**LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI**

Silvano Zamoro

Roberto Zanetti

Antonio UIC FPL

Cristiano

Zel

Stefano C. & CISL FP

QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2010**RISORSE DECENTRATE STABILI****CCNL 22.1.2004 ART. 31 – disciplina delle "risorse decentrate"**

Comma 2

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

132.591,75

CCNL 9.5.2006 art 4 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 1

Dal 2006 incremento delle risorse decentrate dello 0,5% del monte salari 2003 esclusa la dirigenza

7.608,48

CCNL 22.1.2004 ART. 32 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 1

Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

9.183,46

Comma 2

Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 con decorrenza dall'anno 2003 con importo corrispondente allo 0,50% del monte salari

7.406,01

CCNL 5.10.2001 art 4 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 2

Le risorse decentrate sono integrate dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio.

6.214,95

CCNL 11.1.2008 art 8 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 2

Dal 2008 è incremento delle risorse decentrate dello 0,6% del monte salari 2005 esclusa la dirigenza

8.472,96

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI**171.477,61****RISORSE DECENTRATE VARIABILI****CCNL 5.1.2001 art 4 e CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. K**

Comma 3

Risorse da specifiche disposizioni di legge *§.l.*

RASZ *San* *S* *A. Lencette* *San* *U*

Remunerazione attività di recupero Ici	18.000,00
Progettazione	8.000,00
Incentivo dec. Lgv 30/02007 (diritto di soggiorno cittadini UE – al netto oneri carico ente)	348,52

CCNL 1.4.1999 art 17

Comma 5

Le somme non utilizzate del fondo 2009 sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo

Importo da quantificare

TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

26.348,52

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE

197.826,13

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2010

INDENNITÀ DI COMPARTO

Art. 33 ccnl 22.1.2004

32.391,00

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

61.560,85

NUOVE PROGRESSIONI

4.500,00

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

22.363,26

PRODUTTIVITÀ SU PROGETTI

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b

12.500,00

COMPITI CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "f" ed "i" e art. 36 ccnl 14.9.2000

17.500,00

INDENNITÀ DI RISCHIO

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 37 ccnl 14.9.2000

4.000,00

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 23 ccnl 14.9.2000

10.000,00

INDENNITÀ ASILO NIDO

Art. 31 ccnl 14.9.2000

5.500,00

INDENNITÀ DI FUNZIONE EX 8^A Q.F.

Art. 37, comma 4, ccnl 5.7.1995

1.162,50

INCENTIVO I.C.I.

Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

18.000,00

INCENTIVO PROGETTAZIONE

Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

8.000,00

INCENTIVO DEC. LGV 30/2007

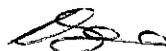
Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,

348,52

TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

€ 197.826,13

RBR







SCHEMA DI VALUTAZIONE B/1

CATEGORIA B/1

Marostica, _____

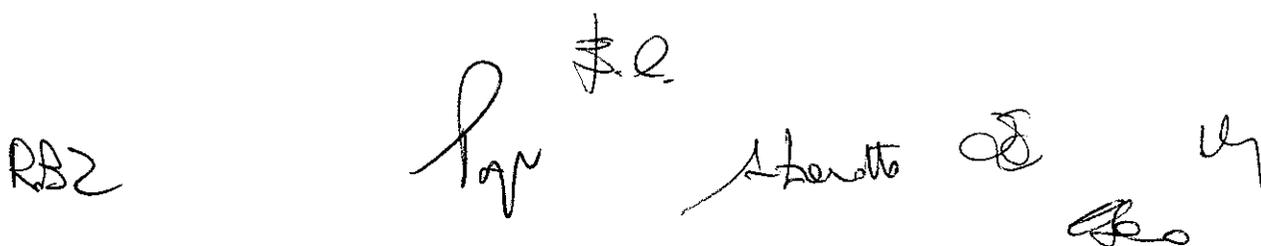
		PUNTEGGIO
Esperienza - competenza	Conoscenze tecnico – operative	
	Conoscenze tecnico – amministrative specialistiche	
Capacità Professionali	Abilità tecnico - operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)	
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale	
	Disponibilità a collaborare con i colleghi	
	Capacità di relazionarsi con gli utenti	
	Affidabilità e senso di responsabilità	
	Continuità nell'impegno	
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive	
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Firma del valutatore _____

FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0 = non rispondente alle aspettative**
- 1 = migliorabile**
- 2 = adeguato**
- 3 = buono**
- 4 = ottimo**

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.



SCHEDA DI VALUTAZIONE B/3

Marostica, _____

		PUNTEGGIO
Esperienza - competenza	Conoscenze tecnico – operative	
	Conoscenze tecnico – amministrative specialistiche	
Capacità Professionali	Abilità tecnico – operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)	
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale	
	Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
	Disponibilità a collaborare con i colleghi	
	Capacità di relazionarsi con gli utenti	
	Affidabilità e senso di responsabilità	
	Continuità nell'impegno	
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive	
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Firma del valutatore _____

FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0 = non rispondente alle aspettative
- 1 = migliorabile
- 2 = adeguato
- 3 = buono
- 4 = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

SCHEMA DI VALUTAZIONE C

CATEGORIA C

Marostica, _____

		PUNTEGGIO
Esperienza – competenza	Conoscenze amministrative, contabili, tecniche	
	Conoscenze specialistiche	
	Grado di complessità/eterogeneità delle competenze	
Capacità Professionali	Capacità di impiegare professionalità per tradurre in soluzioni operative le direttive dei responsabili gerarchici	
	Capacità di organizzare il proprio lavoro	
	Abilità operative (precisione, rapidità, qualità della prestazione)	
	Capacità di migliorare la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)	
Comportamenti attesi	Autonomia ed iniziativa personale	
	Capacità di operare per obiettivi e risultati	
	Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni	
	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione dell'organizzazione interna dell'Ente	
	Capacità di adattarsi alle innovazioni normative ed organizzative	
	Capacità di risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
	Disponibilità a collaborare con i colleghi	
	Capacità di relazionarsi con gli utenti	
	Continuità nell'impegno	
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive	
	Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Firma del valutatore _____

FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0 = non rispondente alle aspettative
- 1 = migliorabile
- 2 = adeguato
- 3 = buono
- 4 = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

ARZ

Ln

Fl

BB

Azerotto

My

SCHEDA DI VALUTAZIONE D

CATEGORIA D

Marostica, _____

		PUNTEGGIO
Esperienza – competenza	Conoscenze amministrative, contabili, tecniche	
	Conoscenze specialistiche	
	Grado di complessità/eterogeneità delle competenze	
Capacità Professionali	Capacità di risolvere problemi tecnico – operativi nel rispetto della normativa	
	Capacità di pianificazione ed orientamento al risultato	
	Capacità di organizzare il proprio lavoro	
	Capacità di organizzare, indirizzare, coordinare il lavoro dei propri collaboratori	
	Capacità di ampliare ed approfondire la propria professionalità (anche mediante corsi di perfezionamento)	
Comportamenti attesi	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con amministratori e colleghi	
	Capacità di iniziativa personale e spirito propositivo	
	Capacità di operare per obiettivi e risultati	
	Attenzione alla qualità ed alla modalità di erogazione dei servizi esterni ed interni	
	Capacità di motivare, incentivare, valutare i propri collaboratori	
	Capacità di recepire le innovazioni normative ed organizzative	
	Capacità di promuovere innovazioni	
	Disponibilità a collaborare con i colleghi	
	Capacità di relazionarsi con gli utenti	
	Continuità nell'impegno	
	Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni, direttive e di trasmetterle ai propri collaboratori	
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie		
PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Firma del valutatore _____

FATTORI DI VALUTAZIONE

- 0 = non rispondente alle aspettative
 1 = migliorabile
 2 = adeguato
 3 = buono
 4 = ottimo

per le valutazioni 0 e 1 bisogna fornire al dipendente una motivazione sintetica.

RBSZ For ^{del} J

B

**RIPARTO TRA LE CATEGORIE DELLA SOMMA DESTINATA A
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Dipendenti in possesso dei requisiti per accedere alla selezione per l'attribuzione delle p e.o decorrenza 1.1.2010		p econ	Orario sett	Stip. Mens	Totale Stip mens per cat	Quota assegnata per categoria
Cat. B	Bertuzzi Giorgio	B2	36	1460,97	15.107,62	1.260,75
	Bressan Maurizio	B2	36	1460,97		
	Furlan Anna Maria	B2	36	1460,97		
	Lunardon Maria Teresa	B2	36	1460,97		
	Scanagatta Nereo	B2	36	1460,97		
	Zaffoni Cristina	B2	18	730,485		
	Zonta Roberta	B2	36	1460,97		
	Fioretto Bruno	B3	36	1519,16		
	Pigato Antonella	B4	20	856,32		
	Nichele Guido	B5	36	1567,4		
	Tosin Paola	B5	20	870,77		
	Detogni Rina Carolina	B6	18	797,65		
Cat. C	Boscato Cristina	C1	36	1621,18	16.721,07	1.395,39
	Alba Anna Moira	C2	28	1290,97		
	Campesato Alberto	C2	36	1659,82		
	Filippi Maria Cristina	C2	30	1383,18		
	Girardi Ornella	C2	13	599,37		
	Xausa Francesca	C2	36	1659,82		
	Lazzarotto Nicoletta	C4	18	880,005		
	Parise Nadia	C4	36	1760,01		
	Pigato Nadia	C4	36	1760,01		
	Remonato Antonella	C4	18	880,00		
	Volpato Caterina Ivana	C4	30	1466,67		
	Zaminato Daina	C4	36	1760,01		
Cat. D	Bortolazzo Augusto	D2	36	1850,32	22.094,98	1.843,86
	Bressan Moira	D2	36	1850,32		
	Frison Angelina	D2	36	1850,32		
	Minuzzo Cristina	D2	36	1850,32		
	Moro Lorenzo	D2	36	1850,32		
	Zanini Vincenzo	D2	36	1850,32		
	Marcon Nicola	D3	36	2028,18		
	Benacchio Massimo	D4	36	2114,81		
	Chisin Fulvio	D4	36	2114,81		
	Zanotto Adalgisa	D4	25	1468,61		
	Checchin Alessandro	D4	18	1057,40		
	Toffanello Gianni Mario	D5	36	2209,24		
Totale						4.500,00

RADZ

for

Atarotto

U

