



COMUNE DI CALVIGNASCO

Provincia di MILANO

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

ULFID

COMUNE DI CALVIGNASCO

PROVINCIA DI MILANO

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNI 2007-2008-2009

*Il giorno 6 FEBBRAIO 2009 presso l'ufficio del Direttore Generale alle ore 11,00
tra la parte pubblica rappresentata da:*

dott. Francesco Catenacci - Direttore generale - Presidente

e la parte sindacale rappresentata da:

sig. Giovanni De Francesco - Rappresentante provinciale UIL/FPL

sig. - Rappresentante provinciale CISL/FP

sig. - Rappresentante provinciale CGIL/FP

sig. Simone Codegoni - Rappresentante RSU

Si stipula il seguente contratto integrativo decentrato:

PREMESSA

Dato atto della peculiarità dell'ente *che ha n°1.100 abitanti* e consta di n°6 dipendenti dal 1° gennaio 2009, 5 per il 2007 e 2008, di cui 3 Cat D con Posizione Organizzativa;

Dato atto della necessità che con lo stipulando contratto si chiuda un percorso finalizzato a definire i compensi incentivanti degli anni 2007-2008-2009 e a valorizzare la partecipazione dei lavoratori, che nell'attuale fase ordinamentale si trovano coinvolti da un processo di profondo cambiamento del modo di svolgimento della prestazione lavorativa.

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire a livello minimale e di semplificare, in considerazione del n° dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e a rivedere, in sintonia con il nuovo Direttore Generale e la nuova Amministrazione, gli istituti della contrattazione decentrata.

Art.1 – VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il contratto è valido dal giorno successivo della sua sottoscrizione da parte del Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica previa autorizzazione da parte della Giunta comunale dando atto che alcune parti hanno decorrenza retroattiva così come meglio definito nel contratto stesso.

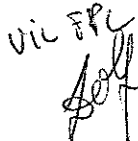
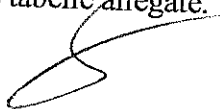
Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto decentrato. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Potrà essere modificato a seguito di norme contrattuali o di leggi modificative o integrative.

Art.2 – FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' – RISORSE DECENTRATE

Ogni anno si definirà l'ammontare complessivo del fondo e la sua destinazione.

Per gli anni 2007, 2008 e 2009 la consistenza del fondo e la ripartizione dello stesso è definita come dalle rispettive tabelle allegate.



Si dà atto che la quantificazione del fondo è stato rivisto sulla base di una ricognizione che ha evidenziato una errata quantificazione del fondo negli anni precedenti. A detto errore è stato messo rimedio riducendo le economie che venivano portate a residuo negli anni successivi come riportato in calce all'allegata quantificazione e ripartizione fondo anno 2007.

Si dà atto che per l'anno 2008 la parte variabile del fondo è incrementata di €4.000,00 destinati all'agente di P.L. ai sensi della convenzione di vigilanza stipulata con i comuni limitrofi.

Le parti concordano inoltre, a seguito dell'assunzione dal 1.1.09 di un dipendente di Cat. B1 Operatore amministrativo - Messo comunale, di integrare il fondo incentivante ai sensi dell'art.15 c.5 del CCNL del 1.4.99 per incremento stabile della dotazione organica e di valutare l'entità delle risorse per il trattamento economico accessorio pari a €1.000,00 al fine di coprire la spesa per l'indennità di comparto e per una indennità di disagio per funzioni plurime.

La quantificazione del fondo per l'anno 2009 è da considerarsi provvisorio in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL 2008/2009. Pertanto il fondo verrà incrementato delle risorse che verranno previste con la sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art.3 – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E DELL'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Si concordano le modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati contenute nell'apposito allegato ai fini della progressione orizzontale e del premio di produttività.

A decorrere dal 2008, alla fine di ogni anno e comunque entro il marzo dell'anno successivo, saranno compilate le schede di valutazione riguardanti ogni dipendente a cura dei responsabili di servizio e a cura del Segretario Comunale per i responsabili di servizio.

La scheda dovrà essere consegnata ad ogni dipendente.

La valutazione di cui sopra dovrà essere preceduta da un incontro fra il lavoratore e il responsabile che dovrà essere riportato nelle annotazioni della scheda.

Il lavoratore in caso di disaccordo sulla valutazione esporrà per iscritto entro 8 giorni dalla consegna le sue controdeduzioni che saranno valutate in contraddittorio con il responsabile davanti al Nucleo di Valutazione.

Si concorda inoltre che:

- per l'anno 2007 le economie sono portate a residuo nell'anno 2008 senza distribuzione di produttività;
- per l'anno 2008 e per l'anno 2009 si prevede di distribuire una somma pari a €2.000,00 per ciascun anno per la produttività da ripartirsi sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

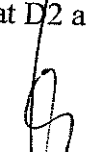
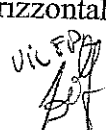
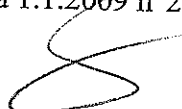
Si prevede un risparmio di circa €400,00 che verranno portati a residuo per il fondo anno 2010 oltre agli incrementi che verranno previsti dal nuovo CCNL.

Il personale individuato responsabile di posizione organizzativa non partecipa alla redistribuzione per il periodo di assegnazione della posizione.

All'inizio di ogni anno si potranno calcolare il numero di passaggi orizzontali possibili per ogni percorso professionale, nel rispetto della parte fissa del fondo.

Per l'anno 2008 con valutazione da effettuarsi entro febbraio 2009, si concorda di prevedere :
con decorrenza 1.1.2008 n°3 progressioni orizzontali: 2 da Cat. D1 a Cat. D2 e 1 da Cat. C1 a Cat. C2.

Per l'anno 2009 con valutazione da effettuarsi entro febbraio 2009, si concorda di prevedere :
con decorrenza 1.1.2009 n°2 progressioni orizzontali: 1 da Cat D2 a Cat D3 e 1 da Cat. C2 a Cat. C3



Si dà atto che ai sensi dell'art.9 del CCNL del 11.4.08 alle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.08 e 1.1.09 possono partecipare i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi comprensivi dei periodi con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art.4 – INDENNITA'

- **INDENNITA' DI RISCHIO**

Si conviene che l'indennità rischio prevista precedentemente per la figura professionale di agente di P.L., pari a €360,00 su base annua, viene riassorbita dall'indennità di vigilanza e di responsabilità.

- **INDENNITA' DI DISAGIO**

Si conviene di attribuire l'indennità disagio all'operatore amministrativo messo comunale Cat. B1 per funzioni plurime pari a €. 573,04 (pari alla differenza dell'incremento del fondo incentivante di €.1.000,00 ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL del 1.1.09, con l'indennità di comparto attribuita alla Cat. B) in quanto svolge le funzioni di messo, addetto al protocollo, gestione amministrativa della mensa e sostituzione dell'addetto all'anagrafe.

- **INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

Assorbita da indennità di posizione organizzativa.

- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f), si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità, tenendo conto del livello di responsabilità formalmente attribuita, pari a €.2.500,00 su base annua.

Tale indennità spetta alle seguenti figure:

- responsabile di una categoria di procedimenti, identificato come tale con atti formali dal responsabile del servizio competente da compensarsi con un'indennità annua sulla base della complessità dei procedimenti affidati pari ad €.2.500.00;

A livello transitorio per gli anni 2007 e 2008, e sino alla formale identificazione delle categorie di procedimenti di cui viene assegnata la specifica responsabilità in applicazione del contratto decentrato precedente, si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nelle seguenti figure, prescindendo dall'attribuzione formale di responsabilità:

In qualità di responsabili di fatto di complesse competenze attribuite si individuano le seguenti figure che gestiscono i seguenti servizi:

Agente di P.L. Cat. C;

Istruttore area Affari Generali Cat. C.

Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. i) del CCNL siglato l'1/04/1999 così come modificato dall'art 36 c. 2, del CCNL siglato il 22/1/04 "Indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori e le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile", si dà atto che dette indennità pari a €.300,00 su base annua sono riassorbite dalle indennità per specifica responsabilità o dalle indennità di posizione organizzativa.

Le indennità di cui sopra saranno corrisposte mensilmente ad esclusione di periodi assenza pari o superiore al mese.

Art.5 – PROGETTI OBIETTIVO

I progetti obiettivo sono formalizzati mediante specifica scheda allegato 1 al presente contratto.

Per l'anno 2009 si prevedono n°2 progetti obiettivo: Progetto P.L. e Progetto trasloco uffici comunali e sistemazione archivio, meglio descritti nelle allegate schede, per una somma complessiva di €4.000,00.

Art.6 - INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI ASSEGNATE AI COMUNI CON IL D. L.GS 30/2007

Per l'anno 2008 il fondo è incrementato di una somma di €349,61, pari a quanto comunicato dalla Prefettura quale incentivo per l'attività svolta all'addetto all'ufficio anagrafe per diritto cittadini dell'unione europea alla libera circolazione e soggiorno negli stati membri ai sensi del D.lgs. 30/2007. Tale somma, che al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione è pari a €281,25, confluisce nelle risorse di cui alla lett. k) dell'art. 15 del CCNL 1.4.99 in quanto risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Tale somma verrà erogata all'addetta all'ufficio anagrafe che ha effettivamente svolto le funzioni connesse all'attuazione del D.Lgs. n° 30/2007.

Le parti concordano altresì che gli operatori ed i criteri fissati dal presente articolo resteranno vigenti fino alla definizione di un nuovo accordo.

Art.7 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si dà atto dell'area delle P.O. attualmente istituite con indennità di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione.

A partire dall'anno 2009, il 50% della indennità di risultato verrà attribuito sulla base della valutazione riportata nelle schede di cui all'art.3 del presente accordo. L'altro 50% sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione.

In considerazione che sono state liquidate alla P.O. area finanziaria le indennità di maneggio valori per il periodo 1.2.07 - 31.12.08 pari a € 766,66, per una errata interpretazione della disposizione di nomina a P.O., che prevedeva un rapporto di subordinazione funzionale ad altra P.O. dell'area AA.GG., si decide di reintegrare il fondo delle somme percepite dalla P.O. in buona fede e dare atto che dette somme liquidate sono da considerarsi quale aumento della indennità di risultato attribuita alla P.O. negli anni 2007 e 2008.

Art.8 - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Si confermano le norme previste a livello contrattuale per quanto riguarda contrattazione, concertazione ed informazione.

Art.9 - SICUREZZA DEL LAVORO

Si richiamano le norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro D.Lgs 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

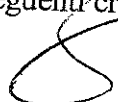
Art. 10 - SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA - BUONI PASTO

Come previsto dall'art. 45 comma 2 del CCNL stipulato il 14 Settembre 2000 (code contrattuali) che dispone che possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti e dall'art. 46 comma 1 che disciplina il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, le parti convengono di portare da €6,50 a € 7,50 il valore del ticket giornaliero da attribuire ai dipendenti. Detto buono pasto verrà erogato, oltre che in caso di rientro pomeridiano previsto dall'articolazione dell'orario di lavoro, anche in caso di rientro per straordinari nel caso di interruzione per almeno ½ ora e di effettuazione di almeno 1 ora di straordinari pomeridiani autorizzati.

Art.11 - VARIE

a) DISCIPLINA DEL MONTE ORE ANNUO.

Le Parti convengono che il numero di ore effettuate da ciascun dipendente oltre il termine del proprio dell'orario di servizio giornaliero, ad esclusione delle P.O., determina un Monte Ore disciplinato dai seguenti criteri:

- Fino al quindicesimo minuto nessun incremento;
- Dal sedicesimo minuto incremento comprendente anche i quindici minuti iniziali;
- le ore accumulate nel monte ore annuo potranno essere utilizzate dai dipendenti per assentarsi dal lavoro, su domanda e su valutazione del dirigente preposto;
- I permessi non potranno essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Il monte ore annuo accumulato dovrà essere utilizzato entro il 31 Gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate fatto salvo le ore richieste e non autorizzate dal Responsabile.

b) STRAORDINARI

Le Parti convengono che ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa che effettuano, per esigenze di servizio debitamente motivate e preventivamente autorizzate, lavoro straordinario dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. In caso contrario il dipendente potrà godere dei benefici del monte ore annuo così come disciplinato dall'art. 10 lett.a) del presente accordo.

p. l'Amministrazione

p. le OO.SS.

UL FPZ
Self

le

le

COMUNE DI CALVIGNASCO

SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

SETTORE / SERVIZIO

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO – SOMMA DESTINATA

OBIETTIVI quali - quantitativi di miglioramento da ottenere tramite il Progetto obiettivo

TEMPI di realizzazione

DATA INIZIO: _____
DATA TERMINE: _____

PERSONALE COINVOLTO - CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO - FASI DI LIQUIDAZIONE

Calvignasco _____



Il responsabile _____



COMUNE DI CALVIGNASCO

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E DELL'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le posizioni economiche e il premio di produttività sono attribuite al personale previa valutazione da parte del responsabile dell'area o, in sua assenza, da parte del Segretario Comunale, delle prestazione lavorativa svolta mediante le allegate schede.

Valutazione delle Prestazioni Individuali

La verifica delle prestazioni individuali conduce alla formulazione di giudizi in merito agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti: il responsabile considererà le capacità dei dipendenti utilizzando il complesso dei parametri individuati.

Tali parametri sono differenziati in base all'appartenenza ad uno dei seguenti gruppi di posizioni economiche:

1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:
da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da A.4 a A.5, da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

2° gruppo: passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:
da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3;

3° gruppo: passaggi alle ulteriori posizioni economiche delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, e cioè:
da B.3 a B.4 e da B.4 a B.5 con iniziale B.1, da B.5 a B.6, da B.6 a B.7 con iniziale B1 e B.3, da C.3 a C.4 da C.4 a C.5, da D.1 a D.2, da D.2 a D.3, da D.3 a D.4, da D.4 a D.5, da D.5 a D.6 con iniziale D1 e D.3

Ad ogni gruppo di posizioni economiche corrispondono differenti elementi di valutazione e per ogni elemento sono indicati i giudizi sintetici ed a ciascun giudizio è correlato il punteggio da attribuire sulla base delle competenze e responsabilità attribuite alla categoria di appartenenza ai sensi delle declaratorie allegate al CCNL del 31.03.99.



Al 1° gruppo (passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggio):

A) IMPEGNO

(capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 20 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.
- 15 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.
- 10 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.
- 5 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.
- 1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

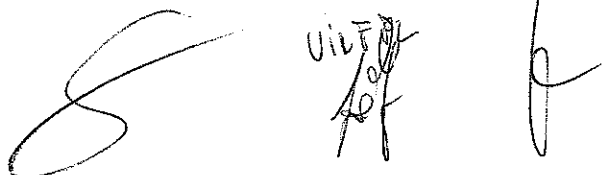
B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 20 Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 15 Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 10 Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro.
- 5 Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro.
- 1 E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro



C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

(capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

<i>Punti</i>	<i>giudizio</i>
20	E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.
15	Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
10	Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
5	In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
1	Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

D) RAPPORTI SUL LAVORO

(capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

<i>Punti</i>	<i>giudizio</i>
20	Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui.
15	Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi.
10	Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi.
5	In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare.
1	Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi.

E) ESPERIENZA ACQUISITA

(punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

VALORE MASSIMO = 20 PUNTI

- 2 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 1,5 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento
- 1 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento



0,50 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

Il lavoratore è inserito nella graduatoria per la progressione orizzontale se ha ottenuto un giudizio almeno adeguato, non inferiore – cioè – a 50 punti, sommando i punteggi attribuiti ai parametri di valutazione indicati con le lettere: A, B, C, D, E,

Per l'attribuzione del premio di produttività il punteggio, con l'esclusione del punteggio dell'esperienza acquisita, sarà rapportato a 100 mediante la seguente formula:
 $100 : 80 \text{ (punteggio max raggiungibile)} \times \text{somma valutazione} = \text{punti valutazione individuale.}$

es: se un lavoratore ottiene una valutazione complessiva di punti 60 senza sommare la lettera E (esperienza acquisita) la sua valutazione ai fini della produttività individuale è pari a $100 : 80 \times 60 = 75$ centesimi

UFF FPL
A

8

COMUNE DI CALVIGNASCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI PER L'ANNO _____

Per i passaggi da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da A.4 a A.5
da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

RIF.	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI DA 1 A 20
A	IMPEGNO	
B	DISPONIBILITA'	
C	USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE	
D	RAPPORTI SUL LAVORO	
E	ESPERIENZA ACQUISITA	
	TOTALE A+B+C+D (PRODUTTIVITA' DA RAPPORTARSI A 100)	
	TOTALE A+B+C+D+E (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

Calvignasco _____

ANNOTAZIONI

012 FPA
[Signature]

[Signature]

Al 2° gruppo passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè: da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3
corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi),.

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi. è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico con riferimento ai seguenti parametri:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Punti giudizio

- 10 Più che informato su tutte le fasi del lavoro; le sue conoscenze vanno al di là di quanto richiesto dalla mansione
- 8. Bene informato su tutte le fasi del lavoro; è in grado di fornire assistenza ai colleghi
- 6. Possiede una buona conoscenza e può lavorare senza supervisione
- 4. Possiede una conoscenza essenziale; necessita saltuariamente di assistenza
- 1. Necessita di assistenza

A2) ATTENZIONE ALL'AUTOFORMAZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO

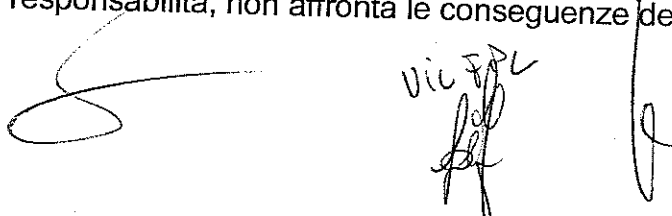
Punti giudizio

- 10 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi; apprende facilmente e di sua iniziativa lavori diversi dai propri abituali
- 8 Comprende molto bene istruzioni e metodi di lavoro anche complessi; è attento alle modifiche procedurali e normative
- 6 In genere comprende bene le istruzioni di media difficoltà senza bisogno di spiegazioni; si aggiorna se sollecitato
- 4 Comprende le istruzioni di normale difficoltà; a volte necessita di spiegazioni
- 1 Necessita di istruzioni elementari e dettagliate; occorre spesso ripetergli tali istruzioni

A3) AUTONOMIA

Punti giudizio

- 10 Assume le proprie responsabilità ed affronta in ogni caso le conseguenze delle decisioni di propria competenza; dà completo affidamento
- 8 Accetta le responsabilità relative alla propria autonomia; dà affidamento
- 6 Non si sottrae alle responsabilità assegnate; adempie ai propri doveri
- 4 Ha difficoltà a gestire la propria autonomia e ad assumere le relative responsabilità; dà affidamento, ma saltuariamente necessita di controllo
- 1 Se può elude le responsabilità; non affronta le conseguenze delle proprie decisioni



B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi dell'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico con riferimento ai seguenti parametri:

B1) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

Punti	giudizio
10	Ha facilità di iniziativa nell'affrontare situazioni nuove e complesse; supera difficoltà anche notevoli senza l'intervento di superiori
8	Necessita di poche direttive nelle situazioni impreviste; richiede l'intervento di superiori solo in caso di situazioni nuove molto complesse
6	Prende iniziativa nelle situazioni complesse già incontrate precedentemente; necessita dell'intervento di superiori per la risoluzione di problemi nuovi e di fronte a difficoltà impreviste
4	Segue in genere procedure collaudate, esita ad agire autonomamente e spesso necessita di essere indirizzato; solo occasionalmente manifesta spirito di iniziativa
1	Esegue solo ordini specifici e necessita di continua guida ed assistenza

B2) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

Punti	giudizio
10	Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro
8	Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro
6	Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende i cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro
4	Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro
1	E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

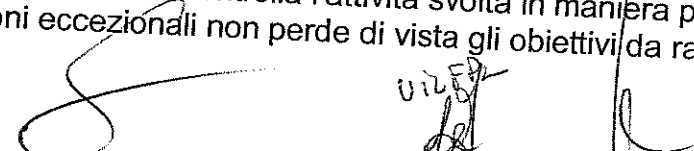
C) TECNICA DI LAVORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico con riferimento ai seguenti parametri:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

Punti	giudizio
10	Dimostra di saper programmare, organizzare e migliorare i procedimenti di lavoro; si avvale di tale capacità nelle situazioni di carichi di lavoro eccezionali
8	Programma, organizza e controlla l'attività svolta in maniera più che soddisfacente; nelle situazioni eccezionali non perde di vista gli obiettivi da raggiungere



- 6 Ha una buona capacità di organizzare il proprio lavoro e di darsi le priorità; necessita di assistenza nelle situazioni eccezionali
- 4 Organizza il lavoro secondo le prassi consolidate, non sempre riesce a far fronte alle situazioni non di routine
- 1 Non è sempre in grado di organizzare il proprio lavoro in maniera organica

C2) QUANTITÀ' DEL LAVORO

Punti giudizio

- 10 E' costante nel suo rendimento e riesce a svolgere una mole di lavoro considerevole
- 8 Svolge una mole di lavoro considerevole quando le situazioni lo richiedono
- 6 Svolge una mole di lavoro normale, in caso di necessità ha un rendimento superiore
- 4 Svolge una mole di lavoro normale, risponde con difficoltà a maggiori sollecitazioni
- 1 Svolge una mole di lavoro normale, ma non riesce a far fronte ad ulteriori sollecitazioni

C3) QUALITÀ' DEL LAVORO

Punti giudizio

- 10 Lavora con precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro
- 8 Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza
- 6 Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro
- 4 In genere lavoro in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità
- 1 Lavoro con mediocre precisione e completezza

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali).

Sulla base dell'analisi della capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali, è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico con riferimento ai seguenti parametri:

D1) ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO

Punti giudizio

- 10 Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui
- 8 Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi; sa tenere buoni rapporti con gli utenti
- 6 Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi
- 4 In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare
- 1 Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi

D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

Punti giudizio

- 10 Il suo comportamento nei confronti dei colleghi e degli utenti ha suscitato reazioni estremamente positive

[Handwritten signatures and marks]

- 8 I suoi rapporti con i colleghi e con gli utenti sono più che positivi
6 Il suo atteggiamento è in generale positivo; in sporadiche situazioni ha richiesto interventi correttivi
4 In condizioni normali e prevedibili il suo comportamento è accettabile; necessita di assistenza in casi particolari
1 Il suo comportamento non è sempre accettabile; spesso necessita di intervento per risolvere problemi di relazione

Il lavoratore è inserito nella graduatoria per la progressione orizzontale se ha ottenuto un giudizio almeno adeguato, non inferiore – cioè – a 60 punti, sommando i punteggi attribuiti ai parametri di valutazione indicati con le lettere: A, B, C, D.

Vil FPZ
del
RF

f

f

COMUNE DI CALVIGNASCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI
PER L'ANNO _____
Per i passaggi da B.2 a B.3, da B.4 a B.5 con iniziale B.3 e da C.2 a C.3

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE		PUNTI MAX 10
A	AFFIDABILITA'	
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Attenzione all'autoformazione ed all'aggiornamento	
A.3.	Autonomia	
B	DISPONIBILITA'	
B.1.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.2.	Disponibilita' a modificare i comportamenti	
C	TECNICA DI LAVORO	
C.1.	Capacita' organizzativa	
C.2.	Quantita' del lavoro	
C.3.	Qualita' del lavoro	
D	IMPEGNO RELAZIONALE	
D.1.	Attitudine al lavoro di gruppo	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
TOTALE PROGRESSIONE ORIZZONTALE E PRODUTTIVITA' (A+B+C+D)		

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore _____

Calvignasco _____

ANNOTAZIONI

VIL
F
A
C
C
E
L
L
I
S
T
R
A
T
T
O

1

8

Al 3° gruppo (passaggi alle ulteriori posizioni economiche delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D.) corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi)

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Punti giudizio

- 10 Più che informato su tutte le fasi del lavoro; le sue conoscenze vanno al di là di quanto richiesto dalla mansione
- 8 Bene informato su tutte le fasi del lavoro; fornisce un notevole supporto ai collaboratori
- 6 Possiede una discreta conoscenza; è in grado di fornire assistenza ai collaboratori
- 4 Possiede una buona conoscenza, ma non è sempre in grado di fornire assistenza ai collaboratori
- 1 Possiede una conoscenza essenziale

A2) CAPACITÀ DI UTILIZZARE LE NOZIONI E LE INFORMAZIONI

Punti giudizio

- 10 strutta al massimo le conoscenze in suo possesso mettendole a disposizione dei colleghi
- 8 E' in grado di risolvere le situazioni particolari utilizzando a pieno il proprio bagaglio di conoscenze
- 6 Utilizza le sue conoscenze per perfezionare nei dettagli il proprio lavoro
- 4 Utilizza le sue conoscenze per svolgere normalmente il suo lavoro; è necessario assisterlo nell'uso delle sue informazioni nelle situazioni complesse
- 1 Pur possedendo le informazioni necessarie per svolgere la sua attività, non le utilizza pienamente e necessita di saltuaria assistenza

A3) AUTONOMIA

Punti giudizio

- 10 Assume le proprie responsabilità ed affronta in ogni caso le conseguenze delle decisioni di propria competenza; dà completo affidamento
- 8 Accetta le responsabilità relative alla propria autonomia; dà affidamento
- 6 Non si sottrae alle responsabilità assegnate; adempie ai propri doveri
- 4 Ha difficoltà a gestire la propria autonomia e ad assumere le relative responsabilità; dà affidamento, ma saltuariamente necessita di controllo
- 1 Se può elude le responsabilità; non affronta le conseguenze delle proprie decisioni

B) DISPONIBILITA'



(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi all'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico:

B1) CAPACITA' INNOVATIVA

Punti giudizio

- 10 Mostra notevoli capacità di sviluppare e suggerire nuove idee e/o metodi di lavoro
- 8 Possiede notevoli risorse: è in grado di risolvere in maniera ottimale situazioni che richiedono soluzioni nuove
- 6 In alcune occasioni ha mostrato di saper suggerire idee nuove per la soluzione di problemi
- 4 Tende a seguire prassi già affermate piuttosto che sviluppare soluzioni innovative
- 1 Non è in grado di apportare un contributo innovativo alla soluzione dei problemi

B2) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

Punti giudizio

- 10 Ha facilità di iniziativa nell'affrontare situazioni nuove e complesse; supera difficoltà anche notevoli senza l'intervento di superiori
- 8 Necessita di poche direttive nelle situazioni impreviste; richiede l'intervento di superiori solo in caso di situazioni nuove molto complesse
- 6 Prende iniziativa nelle situazioni complesse già incontrate precedentemente; necessita dell'intervento di superiori per la risoluzione di problemi nuovi e di fronte a difficoltà impreviste
- 4 Segue in genere procedure collaudate, esita ad agire autonomamente e spesso necessita di essere indirizzato; solo occasionalmente manifesta spirito di iniziativa
- 1 Esegue solo ordini specifici e necessita di continua guida ed assistenza

B3) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

Punti giudizio

- 10 Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro
- 8 Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro
- 6 Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende i cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro
- 4 Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro
- 1 E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

C) TECNICA DI LAVORO



(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di definire, valutare e garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto, è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

Punti giudizio

- 10 Dimostra di saper programmare, organizzare e migliorare i procedimenti di lavoro; si avvale di tale capacità nelle situazioni di carichi di lavoro eccezionali
- 8 Programma, organizza e controlla l'attività svolta in maniera più che soddisfacente; nelle situazioni eccezionali non perde di vista gli obiettivi da raggiungere
- 6 Ha una buona capacità di organizzare il proprio lavoro e di darsi le priorità; necessita di assistenza nelle situazioni eccezionali
- 4 Organizza il lavoro secondo le prassi consolidate, non sempre riesce a far fronte alle situazioni non di routine
- 1 Non è sempre in grado di organizzare il proprio lavoro in maniera organica

C2) QUALITA' DEL LAVORO

Punti giudizio

- 10 Lavora con precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro
- 8 Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza
- 6 Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro
- 4 In genere lavoro in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità
- 1 Lavoro con mediocre precisione e completezza

D) IMPEGNO RELAZIONALE

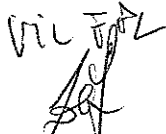
(capacità di rapportarsi con i collaboratori e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali)

Sulla base dell'analisi dell'impegno relazionale è attribuito il seguente punteggio e il correlato giudizio sintetico:

D1) ABILITA' DI COMUNICAZIONE

Punti giudizio

- 10 Notevole abilità nel trasmettere in maniera rapida ed efficace notizie ed informazioni sia all'interno che all'esterno
- 8 Buona abilità nel fornire informazioni; solo in casi straordinari il dipendente necessita di verificare le istruzioni
- 6 Discreta abilità nel fornire informazioni; a volte necessita di istruzioni
- 4 Normale abilità nel comunicare informazioni autonomamente; normalmente è necessario fornirgli istruzioni
- 1 Ha difficoltà nel comunicare informazioni; necessita di indicazioni precise

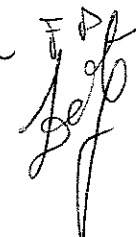


D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

Punti giudizio

- 10 Il suo comportamento nei confronti dei colleghi e dei collaboratori ha suscitato reazioni estremamente positive
- 8 I suoi rapporti con i colleghi e con i collaboratori sono più che positivi
- 6 Il suo atteggiamento è in generale positivo; in sporadiche situazioni ha richiesto interventi correttivi
- 4 In condizioni normali e prevedibili il suo comportamento è accettabile; necessita di assistenza in casi particolari
- 1 Il suo comportamento non è sempre accettabile; spesso necessita di intervento per risolvere problemi di relazione

Il lavoratore è inserito nella graduatoria per la progressione orizzontale se ha ottenuto un giudizio almeno adeguato, non inferiore – cioè – a 60 punti, sommando i punteggi attribuiti ai parametri di valutazione indicati con le lettere: A, B, C, D.

vil  



COMUNE DI CALVIGNASCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI PER L'ANNO _____

Per i passaggi da B.3 a B.4 e da B.4 a B.5 con iniziale B.1, da B.5 a B.6, da B.6 a B.7 con iniziale B.1 e B.3, da C.3 a C.4, da C.4 a C.5, da D.1 a D.2, da D.2 a D.3, da D.3 a D.4, da D.4 a D.5 e da D.5 a D.6 con iniziale D.1 e D.3

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE		PUNTI MAX 10
A	AFFIDABILITA'	
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Capacità di utilizzare le nozioni e le informazioni	
A.3.	Autonomia	
B	DISPONIBILITA'	
B.1.	Capacità innovativa	
B.2.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.3.	Disponibilità a modificare i comportamenti	
C	TECNICA DI LAVORO	
C.1.	Capacità organizzativa	
C.2.	Qualità del lavoro	
D	IMPEGNO RELAZIONALE	
D.1.	Abilità di comunicazione	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
TOTALE PROGRESSIONE ORIZZONTALE E PRODUTTIVITA' (A+B+C+D)		

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

Calvignasco _____

ANNOTAZIONI

Handwritten signatures and initials:
Vil...
De...
f

Handwritten signature:

COMUNE DI CALVIGNASCO

TABELLA RIEPILOGATIVA SUDDIVISIONE FONDO 2007

Nominativo	Cat.	Respons.	Indenn. rischio	Maneg. valori	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie 2000/2007	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Codegoni - P.O	D2	€ -	€	€ -	€ -		€ 1.052,67	€ 563,40	€ 1.616,07	€ 1.616,07
Volpe	C2	€ 2.500,00	€	€ -	€ 2.500,00		€ 502,55	€ 497,52	€ 1.000,07	€ 3.500,07
Orsini	C1	€ 2.500,00	€	€ -	€ 2.500,00		€ -	€ 497,52	€ 497,52	€ 2.997,52
Mollaschi - P.O. 1.2.07	D1	€ 208,33	€	€ 37,18	€ 245,52		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 808,92
TOTALI	—	€ 5.208,33	€ -	€ 37,18	€ 5.245,52	€ 7.664,62	€ 1.555,22	€ 2.121,84	€ 3.677,06	€ 16.587,20

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2007

PARTE FISSA:

Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (fondo 2004-aumenti non dovuti -1,2% su parte variabile)	€ 10.511,45
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 799,83
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 645,02
Incremento art. 4 c. 1 - 0,50 % monte salari 2003	€ 942,91

PARTE VARIABILE:

Incremento art. 4 c. 2 lett. a), 0,3 % monte salari 2003	€ 565,74
Risparmi anni precedenti 2000/2006 € 18.692,88- € 15.570,63	€ 3.122,25
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2007	€ 16.587,20

vin. 8/10
10/10

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2007		
SPESA FISSA		
Posizioni economiche		
Indennità di comparto a valore sul fondo		€ 1.555,22
SPESA VARIABILE		€ 2.121,84
Responsabilità *		
Indennità rischio-disagio		€ 5.208,33
Maneggio valori		€ -
ECONOMIE 2000/2007		€ 37,18
TOT. RIPARAZIONE FONDO 2007		€ 7.664,62
		€ 16.587,20

RICALCOLO ECONOMIE ANNI 1999/2006				
Art.15 c.2	MONTE SALARI 97		1,20%	
CCNL 1.4.99	€		€	
1,2% monte salari 97 se NdV	96.655,61		1.159,87	
rende disponibile x razionalizzazioni	AUMENTI EFFETTUATI	AUMENTI DOVUTI	DIFFERENZA	
FONDO 1999	€ 1.434,17	€ 1.159,87	-€	274,30
FONDO 2000	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2001	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2002	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2003	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2004	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2005	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
FONDO 2006	€ 3.345,06	€ 1.159,87	-€	2.185,19
TOT	€ 24.849,59	€ 9.278,96	-€	15.570,63

F8V
 Jiu
 F8V
 F8V

68

COMUNE DI CALVIGNASCO

TABELLA RIEPILOGATIVA SUDDIVISIONE FONDO 2008

Nominativo	Cat.	Respons.	Indenn. rischio	Maneg. valori	Produttività + Conv. Vigilanza +diritti L.30/07	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie 2000/2007	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Codegoni - P.O	D2	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		€ 1.123,61	€ 563,40	€ 1.687,01	€ 1.687,01
Castellanza - P.O.	D1	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
Volpe	C2	€ 2.500,00	€ -	€ -	€ 281,25	€ 2.781,25		€ 502,35	€ 497,52	€ 999,87	€ 3.781,12
Orsini	C1	€ 2.500,00	€ -	€ -	€ 4.000,00	€ 6.500,00		€ -	€ 497,52	€ 497,52	€ 6.997,52
Mollaschi P.O.	D1	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
2 pr.oriz. da D1 a D2 dal 1.1.08								€ 2.247,22		€ 2.247,22	
1 pr.oriz. da C1 a C2 dal 1.1.08								€ 502,35		€ 502,35	
TOTALI	—	€ 5.000,00	€ -	€ -	€ 7.281,25	€ 12.281,25	€ 6.945,81	€ 4.375,54	€ 2.685,24	€ 7.060,78	€ 26.287,84

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2008

PARTE FISSA:

Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 10.511,45
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 799,83
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 645,02
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 942,91
PARTE VARIABILE:	€ 961,84

CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 3 = max 0,3 % monte salari 2005 spesa personale/entrate correnti = 29,84%	
Incentivi per funzioni assegnate ai comuni per diritti soggiorno D.Lgs 30/07	€ 480,92
Incremento art. 15 c.5 CCNL 1.4.9 - Convenzione vigilanza	€ 281,25
Risparmi anni precedenti 2000/2007	€ 4.000,00

TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2008

€ 26.287,84

188

nicola

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2008	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 4.375,54
SPESA VARIABILE	€ 2.685,24
Responsabilità *	
Indennità rischio-disagio	€ 5.000,00
Maneggio valori	€ -
Produttività + convenzione vigilanza + diritti soggiorno D.Lgs.30/07	€ -
ECONOMIE	€ 7.281,25
TOT. RIPARAZIONE FONDO 2008	€ 6.945,81
	€ 26.287,84

11/8/07
 [Signature]

[Signature]

COMUNE DI CALVIGNASCO

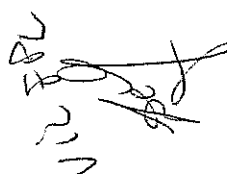
TABELLA RIEPILOGATIVA SUDDIVISIONE FONDO 2009

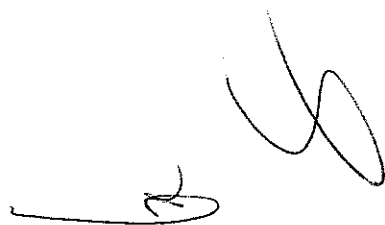
Nominativo	Cat.	Respons.	Indenn. Rischio/Di sagio	Maneg. valori	Prognostici a (da suddividere	PROGETTI OBIETTIVO (da suddividere)	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie 2000/2007	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Codegoni - P.O	D2	€ -	€ -	€ -			€ -		#####	€ 563,40	€ 1.687,01	€ 1.687,01
Castellanza - P.O.	D1	€ -	€ -	€ -			€ -		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
Volpe	C2	#####	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00		€ 502,35	€ 497,52	€ 999,87	€ 3.499,87
Orsini	C1	#####	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.500,00		€ -	€ 497,52	€ 497,52	€ 2.997,52
Mollaschi P.O.	D1	€ -	€ -	€ -			€ -		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
Perrone - Assunzione dal 1.1.09	B1	€ -	€ 573,04	€ -	€ -	€ -	€ 573,04		€ -	€ 426,96	€ 426,96	€ 1.000,00
2 pr.oriz. da D1 a D2 dal 1.1.08									#####		€ 2.247,22	
1 pr.oriz. da C1 a C2 dal 1.1.08									€ 502,35		€ 502,35	
1 pr.oriz. da D2 a D3 dal 1.1.09									#####		€ 2.227,60	€ 2.227,60
1 pr.oriz. da C2 a C3 dal 1.1.09									€ 595,79		€ 595,79	€ 595,79
TOTALI	—	#####	€ 573,04	€ -	€ 2.000,00	€ 4.000,00	€ 11.573,04	€ 403,61	#####	€ 3.112,20	€ 10.311,13	€ 22.287,78

viu 584
del

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2009	
PARTE FISSA:	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 10.511,45
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 799,83
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 645,02
Incremento art.15 c.5 - Nuova assunzione	€ 942,91
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 1.000,00
PARTE VARIABILE:	€ 961,84
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 3 = max 0,3 % monte salari 2005 spesa personale/entrate correnti = 29,84%	
Risparmi anni precedenti 2000/2008	€ 480,92
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2009	€ 6.945,81
	€ 22.287,78

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2009	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 7.198,93
SPESA VARIABILE	€ 3.112,20
Responsabilità *	
Indennità rischio-disagio	€ 5.000,00
Maneggio valori	€ 573,04
Progetti obiettivo	€ -
Produttività	€ 4.000,00
ECONOMIE	€ 2.000,00
TOT. RIPARAZIONE FONDO 2009	€ 403,61
	€ 22.287,78


 11/2/09


 11/2/09