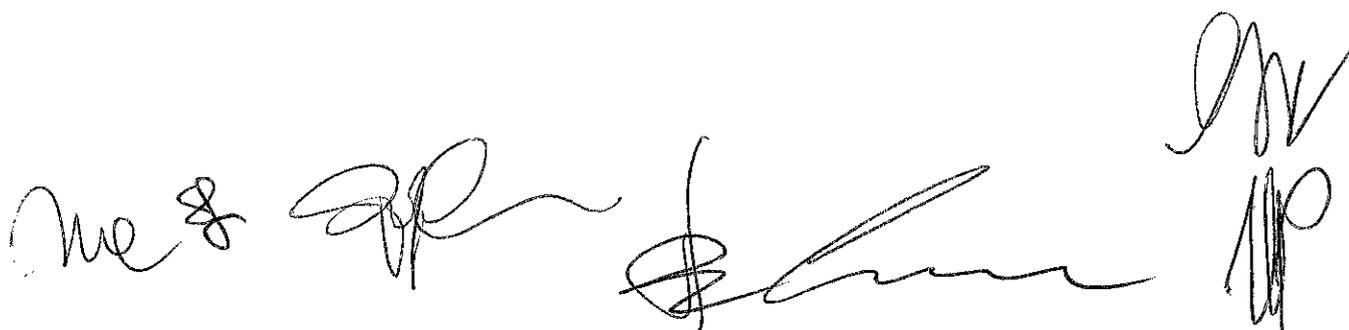


COMUNITA' MONTANA DEL FRIGNANO
Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

Contratto decentrato integrativo per l'anno 2012

10 Aprile 2013

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a cursive 'me' followed by a small symbol. The second is a stylized signature with a large loop. The third is a long, sweeping signature. The fourth is a signature with a large 'M' and a vertical line.

In data 14 Dicembre 2012 alle ore 09,30 presso la sede della Comunità Montana si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, così composta:

Delegazione di Parte Pubblica

Giovanelli Dott. Giampaolo - Segretario Generale

Marmugi Cinzia - Responsabile Servizio Finanziario/Personale

Organizzazione Sindacali territoriali:

Pasquesi Claudio - CGIL FP

Coratella Federico - DiCCAP - SULPM

Gasparini Stefania - CISL FP

Manfredini Pierpellegrino - CISL FP

R.S.U.:

Carani Emiliano

Florini Samantha

Guardiani Maurizio

PREMESSA

Visti i C.C.N.L. del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001, 22/01/2004, 09/05/2006 e 11/04/2008;

Preso atto che in data 14/04/2005 la Giunta con deliberazione n. 31 ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica ed ha fissato gli indirizzi per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato per l'applicazione delle disciplina delle indennità e dei compensi incentivanti la produttività;

Dato atto che in data 14/12/2012 la delegazione trattante ha definito la preintesa di parte economica per la costituzione del Fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività - Anno 2012, di seguito citato come "risorse decentrate", tenuto conto di quanto previsto all'art. 4 del C.C.N.L. sopracitato;

Vista l'attestazione del revisore dei Conti per la verifica delle compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, come previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 2 del 22/01/2013, resa immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Convenuto di riconfermare i "*principi guida*" enunciati nel Contratto Collettivo Decentrato degli anni precedenti che possono favorire il rinnovamento delle politiche di gestione del personale e l'applicazione corretta della normativa di Comparto così sintetizzati:

- Promuovere una riqualificazione della spesa del personale coniugata ad interventi di riorganizzazione aziendale e di razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, in una logica tesa a contenere per quanto possibile, i costi;
- Ricercare una costante sintesi tra esigenze di valorizzazione del personale e di miglioramento del funzionamento dell'Ente, in termini di efficienza, da perseguire anche attraverso lo sviluppo di politiche premianti che tendano a riconoscere i risultati conseguiti,
- Perseguire il valore dell'equità, ovvero della continua ricerca di un equilibrio tra il contributo individuale e/o di gruppo fornito dal lavoratore/i e il riconoscimento organizzativo/retributivo connesso, attraverso lo sviluppo di logiche retribuite più flessibili e gradatamente meritocratiche;
- Sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente che consenta alle parti, nella chiara distinzione delle rispettive prerogative di ruolo, di definire, in modo qualificante, le politiche di utilizzo delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente.



Art 1
Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato si applica al personale della Comunità Montana, ad esclusione dei dipendenti in servizio presso il Corpo Unico Intercomunale di Polizia Municipale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part/time, comandato o distaccato presso altri Enti. Esso viene applicato dal giorno successivo alla sua stipula, con validità dal **01 Gennaio 2012 al 31 Dicembre 2012** per la parte economica, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso Contratto decentrato, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.

In data 01/11/2011 è avvenuto il trasferimento del personale dei Comuni di Fanano, Fiumalbo, Lama Mocogno, Pavullo nel Frignano, Pievepelago, Polinago, Riolunato e Serramazzone al Corpo Unico di Polizia Municipale del Frignano. Le risorse destinate al trattamento accessorio da corrispondere al suddetto personale per il periodo 01/11/2012 - 31/12/2012, secondo quanto previsto nell'accordo siglato il 14/11/2011, sono poste a carico dei Bilanci di ciascun Comune e trasferite alla Comunità Montana del Frignano.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dall'art. 5, comma 1, del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2
Costituzione fondo risorse decentrate

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, ai sensi degli ex artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.1.2004, per l'anno 2012 risulta costituito secondo il prospetto di seguito indicato :

RISORSE STABILI (ART. 31 COMMA 2 - CCNL 22/01/2004)		
Art. 15, comma 1, lett. a) del CCNL 01/04/1999		18.201,44
Art. 15 comma 1, lett. g) del CCNL 01/04/1999		2.564,01
Art. 15 comma 1, lett. j) del CCNL 01/04/1999		946,19
Art. 15 comma 5, del CCNL 01/04/1999		7.179,72
Art. 4 comma 1 del CCNL 05/10/2001		2.052,15
Art. 4 comma 2 CCNL del 05/10/2001		2.798,95
Art. 32 comma 1 CCNL del 22/01/2004		1.691,46
Art. 32 comma 2 CCNL del 22/01/2004		1.364,08
Art. 14 comma 4 CCNL del 01/04/1999		77,47
Art. 4 comma 1 CCNL del 09/05/2005		1.368,65
Art. 8 comma 2 CCNL del 11/04/2008		2.144,05
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/2004	Ccnl 05/10/2001	308,84
	Ccnl 22/01/2004	516,69
	Ccnl 09/05/2006	715,98
	Ccnl 11/04/2008	825,18
	Ccnl 31/07/2009	1.238,67
Riduzione quota stabile art. 9 comma 2bis D.L. 78/2010		- 1.126,23
TOTALE RISORSE STABILI		42.867,30

3

RISORSE VARIABILI (ART. 31 COMMA 3 - CCNL 22/01/2004)	
Art. 15 comma 1 lett d) del CCNL 01/04/1999	3.266,80
Art. 15 comma 2 CCNL del 01/04/1999	2.183,52
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.450,32
TOTALE	48.317,62
Riassegnazione economie anno precedente non utilizzate (Art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	333,13
TOTALE FONDO 2012	48.650,75

Art. 3

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate - Anno 2012

Totale risorse stabili	42.867,30
Totale risorse variabili	5.450,32
Economie anno precedente	333,13
TOTALE FONDO	48.650,75

ISTITUTO	NATURA DELLE RISORSE	IMPORTO €
Progressione orizzontale e LED precedenti	Stabili	18.590,49
Progressioni orizzontali 2011	Stabili	//
Indennità di comparto - Quota b)	Stabili	8.513,10
Indennità di rischio	Stabili	360,00
Totale utilizzo risorse stabili		27.463,59
Produttività e compensi per particolari responsabilità	Stabili e variabili	21.187,16
TOTALE FONDO		48.650,75

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp or signature in the center, and another large signature on the right with a superscript '4'.

Art. 4

Fondo destinato al lavoro straordinario

Le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano a € 2.504,81.

Art. 5

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

Ai sensi dell'art.34, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 2.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per l'esercizio successivo.

Non vengono inoltre detratti gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Nell'ambito delle linee guida generali delle politiche retributive dell'Ente, le parti concordano che i criteri per la progressione sono dati dalla coniugazione di requisiti di base, cioè requisiti necessari per accedere alla selezione e da un giudizio positivo espresso dal titolare della posizione organizzativa, o dal Segretario Generale limitatamente ai funzionari titolari di posizione organizzativa, attraverso l'utilizzo di metodologia di valutazione di cui all'allegato 1 al presente contratto collettivo decentrato, oggetto di preventiva/specifica informazione al personale.

Ai fini della partecipazione alla graduatoria per la progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31/03/1999, il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi come previsto all'art. 9 del C.C.N.L. del 11/04/2008;
- b) requisito di accesso alla graduatoria secondo quanto indicato nella tabella di seguito riportata:

SCATTO	REQUISITO DI ACCESSO ALLA GRADUATORA
A1 - A2 A2 - A3 A3 - A4 A4 - A5	Punteggio superiore a 65
B2 - B3	Punteggio totale superiore a 70 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire
B1 - B2 B3 - B4 B4 - B5 B5 - B6 B6 - B7	Punteggio superiore a 75
C1 - C2 C2 - C3 C3 - C4 C4 - C5	Punteggio superiore a 75

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below the table.]

D2 - D3	Punteggio totale superiore a 80 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire
D1 - D2 D3 - D4 D4 - D5 D5 - D6	Punteggio totale superiore a 80 con una votazione di "rilevante" su alcuni descrittori da definire

Al termine di ogni fase valutativa le parti si impegnano ad effettuare una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata per categoria a tale istituto, secondo i criteri successivamente indicati;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 del Nuovo Ordinamento Professionale (N.O.P.);
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per categoria; in caso di parità di punteggio correlata all'impossibilità di far progredire i dipendenti collocati pari merito per esaurimento del finanziamento, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare un costante percorso di formazione per i valutatori; pur tuttavia, considerata la delicatezza del tema e le possibili difformità applicative, l'azione dei valutatori verrà verificata in termini di congruità aziendale dal Segretario Generale congiuntamente ai Responsabili di Servizio che, nel caso, potranno effettuare colloqui di approfondimento con il dipendente valutato.

Per l'anno 2011 non viene attribuita nessuna progressione orizzontale.

Art. 6

Criteri per compensare l'esercizio di responsabilità di particolari categorie di personale

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 09/05/2006, è prevista una indennità entro i seguenti valori annui lordi:

- fino a € 500,00 per il personale inquadrato in categoria B)
- fino a € 1.000,00 per il personale inquadrato in categoria C)
- fino a € 2.000,00 per il personale inquadrato in categoria D) non incaricato di posizione organizzativa

Art. 7

Criteri per la distribuzione delle risorse per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi

Il riconoscimento del compenso in esame è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati previo processo periodico di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

L'incentivo in esame è diretto a realizzare il miglioramento organizzativo dei servizi dell'Ente con particolare riferimento ai progetti previsti nel P.E.G., alla capacità di migliorare il prodotto finale interno all'Ente e rivolto all'utenza, all'impegno individuale o di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi.

Il meccanismo di incentivazione per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi si realizza mediante l'attivazione di un sistema di valutazione in grado di sostanziare nel suo complesso il disposto dell'art 17 lettera a) del C.C.N.L. del 1.4.1999 e dell'art. 18 del C.C.N.L. del 22.1.2004, quindi, necessariamente, in grado di prendere in considerazione congiuntamente i seguenti elementi, o aree di riferimento:

- gli obiettivi/progetti desunti dal P.E.G.;
- l'attività istituzionale di erogazione dei servizi e di ordinario mantenimento delle strutture;
- la prestazione resa dal personale dipendente.

Si ritiene di confermare la suddivisione del Fondo per la produttività collettiva come già disposto con il Contratto Collettivo Decentrato dell'anno 2000 determinando due budgets con relative tipologie di premio come di seguito indicato:

- 1- budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale, corrispondente al 40% delle risorse del Fondo;
- 2- budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione, al coinvolgimento e al risultato dei progetti, corrispondente al 60% delle risorse del Fondo.

1. Budget per il pagamento del premio legato alla prestazione individuale

Il budget, corrispondente al 40% delle risorse del Fondo, viene distribuito in relazione alla categoria di appartenenza con i seguenti parametri:

Cat. A, 100 - Cat. B1, 130 - Cat. B3, 160 - Cat. C, 180 - Cat. D, 200

da collegare alla presenza in servizio (non verranno decurtate le assenze per malattia fino a complessivi 10 gg. annui) e alla verifica trimestrale dell'attività svolte e dei risultati ottenuti, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo, fatta salva una eventuale valutazione negativa del Responsabile del Servizio.

2. Budget per il pagamento del premio legato alla partecipazione ai progetti inseriti nel P.E.G.

Criteri per la valutazione e la ponderazione della partecipazione ai progetti.

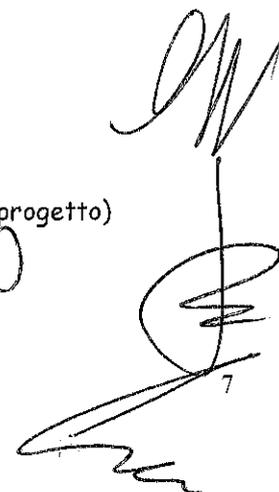
Il budget corrispondente al 60% delle risorse del Fondo è destinato a compensare la partecipazione a progetti/obiettivo di PEG, strategici, innovativi e di miglioramento (fino ad un massimo di tre per ogni Centro di Responsabilità).

Sono messi a punto dai Responsabili dei singoli servizi, sulla base dei seguenti elementi che costituiscono la scheda di progetto:

- motivazione;
- scopo e finalità;
- logiche economiche

individuando i seguenti fattori di ponderazione:

- grado di strategicità aziendale
- grado di innovazione organizzativa e di razionalizzazione delle risorse
- grado di rilevanza per gli utenti interni e/esterni all'Ente
- grado di funzionalità interna del servizio
- grado di efficacia esterna del servizio
- risorse impegnate
- tempi di realizzazione (da valutare quale elemento correttivo al termine del progetto)



Le singole schede di progetto sono inoltrate al Nucleo di Valutazione il quale, a fine anno, verifica il raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G., nonché la sussistenza delle condizioni finanziarie ed organizzative necessarie all'erogazione dei relativi importi.

Il Nucleo sulla base della disponibilità di budget del fondo in esame verifica di anno in anno la soglia minima di punteggio necessaria affinché un singolo progetto sia ammesso al finanziamento.

Il Nucleo di Valutazione provvederà a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

Sistema di valutazione dell'apporto individuale

Il sistema di valutazione definisce la metodologia per l'apporto individuale e di gruppo alla realizzazione dei progetti a cui partecipano tutti i dipendenti dell'Ente.

I parametri valutativi sono preventivamente comunicati al personale così da rendere esplicito "cosa ci si attende e come", quindi non solo come risultato, ma anche come prestazione, in modo da facilitare, in un contesto dialettico, le probabilità di successo in termini di realizzazione degli obiettivi di miglioramento, così come degli apporti individuali.

Nel caso di valutazione negativa il dipendente deve essere informato prima dell'adozione del provvedimento di erogazione dei fondi.

Nella tabella allegata (Allegato n. 2) "Scheda valutazione apporto individuale" sono esplicitati i descrittori dei singoli fattori a cui corrispondono i relativi punteggi.

Questa esigenza nasce dalla necessità di evitare di dare una eccessiva enfasi alla valutazione riuscendo nel contempo a cogliere gli apporti differenziati di ciascuna categoria professionale.

Art. 8

Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto

Parte delle risorse decentrate è destinata alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Art. 9

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. attualmente vigenti.

Pavullo n.F., lì 10 Aprile 2013

Per la delegazione di Parte Pubblica

Giovanelli Dott. Giampaolo - Segretario Generale

Marmugi Cinzia - Resp. Servizio Finanziario/Personale

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Pasquesi Claudio - CGIL FP

Coratella Federico - DICCAP/SULPM

Gasparini Stefania - CISL FP

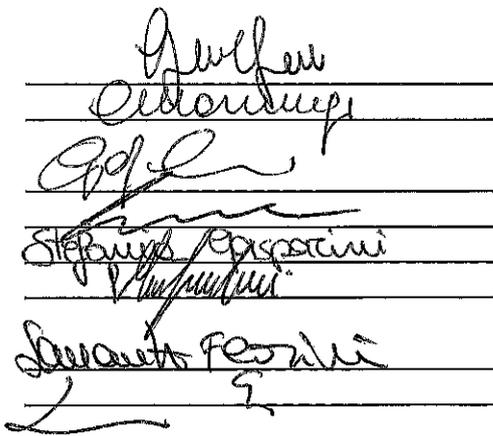
Manfredini Pierpellegrino - CISL FP

Per le R.S.U.:

Florini Samantha

Carani Emiliano

Guardiani Maurizio



COMUNITA' MONTANA DEL FRIGNANO

Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni
Tabella di riferimento per la valutazione della progressione orizzontale

Progressione nella categoria	Conoscenze professionali	Fattori di valutazione	Punteggio Massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione
A1 - A2 dopo la sanatoria A2 A3 A3 - A4	Generali/operative acquisibili anche con la scuola dell'obbligo e la pratica del lavoro	1) Qualità della prestazione resa in riferimento alla categoria di appartenenza	40 punti	1.1) Grado della prestazione resa nell'ambito di istruzioni dettagliate	20 punti	Sufficiente 6 Buono 12 Rilevante 20
				1.2) Grado di capacità di adattamento al contesto organizzativo	20 punti	Sufficiente 6 Buono 12 Rilevante 20
		2) Risultati ottenuti	40 punti	2.1) Capacità di realizzazione dei compiti affidati	20 punti	Sufficiente 6 Buono 12 Rilevante 20
				2.2) Capacità di gestire il proprio tempo nell'ambito delle istruzioni impartite	20 punti	Sufficiente 6 Buono 12 Rilevante 20
		3) Relazioni organizzative	20 punti	3.1) Capacità di collaborare con i colleghi	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10
				3.2) Capacità di rapporto con il pubblico e gli utenti	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10

Progressione nella categoria	Conoscenze professionali	Fattori di valutazione	Punteggio Massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione
B1 - B2 dopo la sanatoria B3 - B4 dopo la sanatoria B4 - B5	specialistiche Scuola dell'obbligo Specializzazioni professionali	1) Qualità della prestazione resa in riferimento alla categoria di appartenenza	40 punti	1.1) Grado della prestazione resa nell'ambito di istruzioni <u>non</u> dettagliate 1.2) Grado di capacità decisionale per la risoluzione o anticipazione di problemi prevedibile	20 punti	Sufficiente 6 Buono 12 Rilevante 20
		2) Risultati ottenuti	20 punti	2.1) Capacità di realizzazione delle attività in relazione ai programmi di lavoro assegnati 2.2) Capacità di gestire il proprio tempo in relazione ai programmi operativi	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10
		3) Impegno profuso	10 punti	3.1) Impegno espresso nell'assolvimento delle attività assegnate	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10
		4) Relazioni organizzative	30 punti	4.1) Capacità di lavorare in squadra 4.2) Orientamento al rapporto con il pubblico e gli utenti 4.3) Capacità di semplificare le problematiche gestite	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10

Progressione nella categoria	Conoscenze professionali	Fattori di valutazione	Punteggio Massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione		
B2 - B3 B5 - B6 C1 - C2 dopo la sanatoria C2 - C3		1) Qualità della prestazione resa in riferimento alla categoria di appartenenza	30 punti	1.1) Grado della prestazione resa in contesto organizzativo caratterizzato da prescrizioni, vincoli e normative	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				1.2) Grado di autonomia per assicurare fasi operative dei processi produttivi		Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				1.3) Capacità di coordinamento di operatori sottoordinati		Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				2.1) Capacità di realizzazione delle attività in relazione ai programmi di lavoro		10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10	
				2.2) Capacità di gestire il proprio tempo in relazione ai programmi da realizzare			Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10	
				2.3) Capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro			Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10	
	elevata specializzazione diploma di scuola superiore esperienza pluriennale in campo specifico	2) Risultati ottenuti	30 punti	3.1) Impegno espresso nell'assolvimento delle attività assegnate	10 punti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				4.1) Capacità di lavorare in squadra e/o gruppo		Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				4.2) Orientamento al rapporto con il pubblico e gli utenti		Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				4.3) Capacità di adattamento al cambiamento organizzativo e impegno all'innovazione		Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10		
				3) Impegno profuso		10 punti	4.1) Capacità di lavorare in squadra e/o gruppo	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10
							4.2) Orientamento al rapporto con il pubblico e gli utenti	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10
4) Relazioni organizzative	30 punti	4.3) Capacità di adattamento al cambiamento organizzativo e impegno all'innovazione	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10					
		4.4) Capacità di lavorare in squadra e/o gruppo	Sufficiente 3 Buono 6 Rilevante 10					

Progressione nella categoria	Conoscenze professionali	Fattori di valutazione	Punteggio Massimo attribuibile	Descrittori	Valore max del descrittore	Peso della valutazione	
C3 - C4 D1 - D2 D2 - D3 D3 - D4 D4 - D5		1) Ruolo esercitato	30 punti	<p>1.1) capacità propositiva in ordine al cambiamento organizzativo e all'innovazione</p> <p>1.2) Capacità di gestire l'unità organizzativa assegnata, ivi compresa la funzione di coordinamento degli operatori addetti</p> <p>1.3) Capacità di attenzione all'immagine dell'Ente e di gestire i conflitti</p>	10 punti	<p>Sufficiente 3</p> <p>Buono 6</p> <p>Rilevante 10</p>	
		plurispecialistiche	2) Qualità della prestazione resa in riferimento alla categoria di appartenenza	20 punti	<p>2.1) Capacità di rispettare i vincoli normativi, economici e le regole organizzative; orientamento all'aggiornamento professionale</p> <p>2.2) Capacità di risolvere le criticità dei processi produttivi anche a fronte di problemi improvvisi</p>	10 punti	<p>Sufficiente 3</p> <p>Buono 6</p> <p>Rilevante 10</p>
			altre specializzazioni	3) Risultati ottenuti	30 punti	<p>3.1) Orientamento ai risultati e alle valutazione economiche</p> <p>3.2) Realizzazione dei programmi e dei progetti assegnati; orientamento alla formazione dei collaboratori</p> <p>3.3) Predisposizione al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente</p>	10 punti
		4) Relazioni organizzative	20 punti	4.1) Capacità di relazione a livello istituzionale, interne ed esterne all'Ente, con particolare riferimento all'utenza singola o associata	10 punti	<p>Sufficiente 3</p> <p>Buono 6</p> <p>Rilevante 10</p>	
				4.2) Grado di autonomia nell'esercizio delle relazioni organizzative	10 punti	<p>Sufficiente 3</p> <p>Buono 6</p> <p>Rilevante 10</p>	

COMUNITA' MONTANA DEL FRIGNANO

Scheda valutazione apporto personale

CATEGORIE	V A L U T A Z I O N E	V A L U T A Z I O N E	V A L U T A Z I O N E	V A L U T A Z I O N E	V A L U T A Z I O N E
	<p>PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Correttezza e qualità dei documenti prodotti (delibere, atti) ° Pone una attenzione particolare nell'effettuare controlli sul lavoro dei collaboratori 	<p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTERVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Cambia piani, comportamenti, approcci utilizzando di più appropriati quando si accorge di poter ottenere maggiori risultati 	<p>ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA I DIVERSI UFFICI</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Fornisce agli altri informazioni e strumenti o altre risorse che consentano loro di svolgere il proprio lavoro e di migliorare le proprie abilità ° Promuove, attraverso contatti personali lo spirito di gruppo o la condivisione di compiti e obiettivi ° Sente come obiettivo prioritario l'orientamento all'utenza e il suo soddisfacimento 	<p>CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE E DI CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Realizza innovazioni tecnologiche o di processo ° Organizza attività e risorse per svolgere un compito o raggiungere un obiettivo non raggiunto prima 	
D					
	<p>UTILIZZO ACCURATO E APPROPRIATO DELLE INFORMAZIONI BASATE SU DATI QUANTITATIVI</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Utilizza accuratamente e appropriatamente informazioni basate su dati quantitativi ° Presenta gli argomenti in maniera ben dettagliata 				
C					
	<p>ATTENZIONE PARTICOLARE AI DETTAGLI NELL'ESEGUIRE I SUOI COMPITI, FA DOPPI CONTROLLI SULL'ACCURATEZZA DEL PROPRIO LAVORO</p> <p>Esempi comportamenti attesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Prende l'iniziativa di un'azione non reagendo o aspettando di essere forzato dagli avvenimenti ° Collabora all'organizzazione di nuove attività 				
A/B					

VALUTAZIONE: OTTIMO 4,5-5 BUONO 3,5-4,4 ADEGUATO 2,5-3,4 SUFFICIENTE 1,5-2,4 INSUFFICIENTE 1-1,4

