

COMUNE DI CREMA

Pre-intesa di

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1999- 2001

Oggi, 08.02.2000, presso la sede del Comune di Crema si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Antonio Sette	Direttore Generale del Comune di Crema
Sig. Flavio Paiero	Dirigente al Personale del Comune di Crema

Per la delegazione di parte sindacale:

Franco Mosetti	Segreteria Territoriale Fist-Cisl
Giuseppe Scalisi	Segreteria territoriale FpCGIL

Rosario Chiodo	R S U
Sergio Horeschi	R S U
Elena Martelli	R S U
Rosalia Mazzocchi	R S U
Giorgio Galvani	R S U
Luigi Venturini	R S U
Roberto Bosi	R S U
Luigina Bettoni	R S U
Ciro Picardi	R S U
Claudio Marazzi	R S U

per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa di Contratto collettivo decentrato integrativo, predisposto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1.4.1999, quale atto preliminare alla stipula definitiva secondo la procedura prevista dall'art. 5 del citato CCNL.

COMUNE DI CREMA

RSU del Comune di Crema

CGIL - CISL - UIL

COMUNE DI CREMA**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**

ANNI 1999 – 2001

PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dal nuovo CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altra, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente intesa, che si basa sui seguenti principi:

1. Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità (art. 17 lett. d), e), f) e g));
2. Percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione e allo stesso tempo superando definitivamente le logiche di distribuzione di incentivi "a pioggia".
3. Fornire alla struttura comunale un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione non più rigidamente compressa in schemi gerarchici ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo delle nuove "posizioni organizzative". Verrà così inoltre favorito quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento economico difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all'azione di una Amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata.
4. Nella continuità di quanto impostato, considerate anche le ulteriori esperienze acquisite e confortati inoltre dal dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza, si ritiene di dover definitivamente introdurre esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale.

Lett. a) - Art. 4 [criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate all'art. 15, per le finalità previste all'art. 17 ...]

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 per le finalità previste dall'art. 17 avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella.

Lettera b) - Art. 4 [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di progetti obiettivo ...; criteri generali delle metodologie di valutazione ...]

I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso progetti obiettivo che dovranno necessariamente prevedere risultati quantificabili attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione e all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori numerici indicanti il tempo, la quantità ed il costo della produzione.

Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo valutando in particolare l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la creatività professionale, la partecipazione fattiva e propositiva ed il valore aggiunto portato.

I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione" ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.

I criteri di attribuzione degli incentivi saranno improntati alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

L'85% del fondo sarà distribuito con il sistema del budget per ogni settore in base al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza (con appositi coefficienti di correzione, attribuendo il valore "1" alla categoria avente il valore di retribuzione annua lorda più prossimo al valore medio delle retribuzioni comprese tra A1 e D3); sulla base delle somme a disposizione i dirigenti elaboreranno progetti che siano congruenti con gli obiettivi di P.E.G. assegnati.

La residua parte del valore del fondo andrà a costituire un c.d. "fondo di riserva" da utilizzare per la realizzazione di progetti - obiettivo non pianificati in sede di budget, volti a soddisfare esigenze non preventivabili ed urgenti, nonché per la realizzazione di progetti di natura trasversale; le parti convengono che le risorse complessivamente allocate sul presente fondo debbano essere integralmente spese nell'anno di competenza.

La verifica della valutazione economica dei vari progetti presentati dai dirigenti verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto del grado di innovazione cui tendono, dell'incremento di efficienza, efficacia / qualità, e di coerenza con le politiche dell'amministrazione.

La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del dirigente, sulla base dei criteri fissati nell'Allegato 1.

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

Lettera c) - Art. 4 [fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) : (e= disagio; f= responsabilità cat. B, C, D); g= specifiche attività/prestazioni previste da leggi]

Riprendendo e confermando quanto espresso al punto 1) dei principi ispiratori della presente intesa, con particolare attenzione si verificherà l'organizzazione delle squadre di emergenza esistenti e del servizio antighiaccio e sgombero neve per valorizzare il disagio delle attività espletate in tali ambiti.

Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f), si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nell'attuale figura professionale di Sottufficiale di P.M. che svolge funzioni di coordinamento e controllo (anche in riferimento dell'art. 7, comma 5 del CCNL 31.3.99) da compensarsi in ragione di L. 1.000.000 annue lorde per 12 mensilità. Tale individuazione dovrà essere obbligatoriamente rivista nel caso in cui intervenissero soluzioni di natura diversa a livello di contrattazione collettiva nazionale (art. 24, comma 2, lett. e C.C.N.L.)

Si individuano altresì quali "specifiche responsabilità" attribuite ai dipendenti della categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, quelle inerenti il coordinamento di strutture di tipo operativo ovvero quelle correlate a servizi strategici e di particolare impulso innovativo per le politiche dell'Amministrazione, ovvero rivolte alla diretta erogazione di servizi al cittadino, da compensarsi con un'indennità annua di L. 2.000.000 per 12 mensilità. (Direttore Asilo Nido, Direttore Scuola Materna, Direttore Centro Natatorio, Coordinatore Orientagiovani).

Le indennità di cui all'art. 17, 2° comma, lett. f) saranno corrisposte mensilmente, e con cadenza almeno annuale si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Le parti assumono l'impegno di diminuire il fondo per il lavoro straordinario nella misura del 10% rispetto al valore del fondo per lavoro straordinario del 1999, al fine di finanziare l'indennità di cui all'art 17, comma 2, let e) del vigente CCNL, rinviando ad apposito tavolo tecnico da convocarsi entro il 15.03.2000, la concreta individuazione delle attività disagiate e relative indennità.

Lettera d) - Art. 4 [programmi annuali e pluriennali ... formazione]

Per quanto riguarda l'anno 1999, in considerazione dei tempi conseguenti alla ritardata firma dei CCNL, si confermano le proposte già fatte proprie dal Consiglio Comunale in occasione dell'approvazione del Bilancio 1999, nella convinzione di aver dato una esauriente risposta alle esigenze di formazione oggetto del presente contratto.

Per gli anni a venire, il piano di formazione, che continuerà a far parte del Piano esecutivo di gestione, sarà preventivamente discusso con le rappresentanze sindacali.

Lettera e) - Art. 4 [linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, ... prevenzione ..., dipendenti disabili]

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione .

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Lettera f) - Art. 4 [implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi]

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

Lettera g) - Art. 4 [pari opportunità]

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Lettera h) - Art. 4 [criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività ...]

Si demanda ad un tavolo tecnico l'adeguamento del regolamento comunale vigente per la destinazione dell'incentivo di cui alla legge 109/94.

Lettera i) - Art. 4 [...riduzione d'orario di cui all'art. 22]

Si conviene di avviare un tavolo tecnico per verificare la possibilità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 01.04.1999

Lettera l) - Art. 4 [...eccedenze di personale ...]

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di accordo tra le parti.

Lettera m) - Art. 4 [criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro]

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna
- la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio.
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.

Ordinamento CCNL 31.3.99 Art. 16, comma 1, prima alinea [completamento ed integrazione criteri per la progressione economica all'interno delle categorie]

Fermi restando i criteri di cui all'art. 5, comma 2, del NOP vengono individuate le schede di valutazione di cui all'Allegato 2 (la scelta delle schede per ogni categoria ed i valori di ponderazione dei fattori in esse contenuti verranno definiti in sede di tavolo tecnico); tali schede saranno compilate dai dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario e/o opportuno.

A tali fini la valutazione è annuale; avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che avranno riportato una valutazione media pari a 7,5/10 o equivalente, con il vincolo del conseguimento di 9/10 o equivalente relativamente ai fattori legati all'innovazione (tecnologica, organizzazione del lavoro, flessibilità) ed all'orientamento all'utenza.

Nell'arco del triennio di valenza contrattuale negli eventuali passaggi alle ulteriori posizioni economiche, successive ai trattamenti tabellari posseduti dai dipendenti alla data della presente intesa, la valutazione media non potrà essere inferiore a 8,5/10 o equivalente, fermo restando il valore pari a 9/10 o equivalente per i due fattori sopra evidenziati.

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 a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 NOP e del comma 2 dell'art. 16 CCNL
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di Ente; in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza fino a concorrenza di detti limiti economici.

In sede di verifica annuale, le Parti valuteranno le possibili soluzioni da adottare per i dipendenti che, a parità di punteggio, siano rimasti esclusi da progressione economica in virtù del suddetto criterio di precedenza.

In considerazione del fatto che, pur effettuando un'attività di formazione dei "valutatori", potrebbero emergere difformità applicative nei criteri di valutazione, il Nucleo di valutazione procederà alla verifica delle valutazioni e, ove sarà necessario, a colloqui basati sui parametri di riferimento e volti a verificare le professionalità ed il potenziale dei candidati alla progressione, con particolare riferimento alle attitudini all'innovazione (tecnologica, organizzazione del lavoro, flessibilità) e all'orientamento all'utenza. L'esito dei suddetti colloqui sarà integrato con le valutazioni dei dirigenti al fine di formare una graduatoria.

La somma destinata a finanziare le progressioni orizzontali nel triennio 1999/2000/2001 viene fissata in £. 232.097.690 e ripartita in ragione del 20% per l'anno 1999 e del 40% rispettivamente per gli anni 2000 e 2001, come specificato nell'allegata tabella.

La somma non attribuita per l'anno 1999 costituirà aumento della somma prevista per le progressioni orizzontali dell'anno 2000; analogamente si procederà nel caso di somme relative all'anno 2000 non attribuite.

L'eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2001 (al 30.6.2001) verrà destinato a progetti di produttività collettiva di natura trasversale gestiti direttamente dalla Direzione Generale, d'intesa con la dirigenza comunale.

Le valutazioni per le progressioni orizzontali verranno effettuate nelle date e con le decorrenze economiche di seguito indicate:

ANNO 1999	ANNO 2000	ANNO 2001
Valutazione entro il 31.03.2000 con decorrenza economica dal 01.04.1999	Valutazione al 31.12.2000 con decorrenza economica dal 01.01.2000	Valutazione al 30.06.2001 con decorrenza economica dal 01.01.2001

Utilizzazione fondi residui 199

Considerato che nel corso dell'anno 1999, in pendenza di concertazione e contrattazione non si è potuto dare attuazione concreta né all'istituto delle posizioni organizzative, né all'elaborazione di progetti/obiettivo, le Parti, in riferimento alle somme relative ai due fondi ex art. 17, comma 2, lett a) e c)-anno 1999 ed agli eventuali risparmi derivanti dal fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett d) e dal fondo per lavoro straordinario

concordano

la loro utilizzazione secondo le seguenti modalità:

- Sulla base delle indicazioni contenute nell'intesa sugli orari di servizio, destinazione di una somma pari a £. 120.000 pro capite per n. 8 rientri al personale che nel periodo estivo ha garantito l'apertura pomeridiana degli uffici al pubblico
- Retribuzione del personale che ha effettuato la "reperibilità neve" nel dicembre 1998 e che non ha potuto essere pagato con le risorse assegnate a tale piano nell'inverno 98/99
- Attribuzione dell'indennità ex artt. 35 e 36 del precedente CCNL al personale di categoria "D" (ex 7^a ed 8^a q.f.) che ricopriva la posizione di responsabile di servizio o di ufficio (ai sensi della precedente Pianta Organica e dei collegati provvedimenti di incarico) nella misura di £ 1.500.00 per i responsabili di servizio (n. 17 unità) e di £. 950.000 per i responsabili di ufficio (n. 23 unità)
- La somma che residua dopo le suddette attribuzioni viene destinata, una tantum, all'erogazione di un **premio di risultato** di carattere collettivo, legato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti in sede di PEG 1999, da utilizzarsi con le seguenti modalità:
 1. La somma a disposizione viene suddivisa per il numero complessivo dei dipendenti alla data del 30.06.1999 e secondo la scala parametrica prevista dall'accordo 1998, individuando in tal modo un valore di riferimento pro capite. Ad ogni Settore verrà assegnato un budget pari a tale valore moltiplicato per il numero dei dipendenti di ruolo in servizio alla data del 30.06.1999.
 2. Tali budget saranno utilizzati dai Dirigenti, previa verifica entro il 28.02.2000 da parte del Nucleo di Valutazione dei raggiungimenti degli obiettivi PEG nella misura minima del 70% (alla definizione di tale percentuale non concorrono i fattori di valutazione relazionali/comportamentali propri del Dirigente) come segue:
 - Il 50% del budget di Settore sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori del Settore, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo
 - Il 50% del budget di Settore a discrezione del Dirigente di ogni Settore per l'apporto quantitativo e qualitativo reso da ogni singolo dipendente; il budget di Settore dovrà essere interamente speso. La valutazione, a richiesta del dipendente, dovrà essere motivata.
 Alla distribuzione del premio di risultato avranno accesso i dipendenti a tempo indeterminato che avranno superato la soglia di partecipazione individuale di almeno mesi cinque.

L'erogazione del premio di risultato avverrà nel mese di aprile 2000.

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto decentrato

(CCNL 1.4.99 art. 5, comma 4))

Riguardo alla progressione economica orizzontale ed alla produttività, dopo il primo anno di applicazione le parti si incontreranno per verificare l'applicazione di tali istituti ed apportare eventuali correttivi o miglioramenti al presente accordo.

-

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA' (CCNL 1.4.1999 - ART. 17)
RIPARTIZIONE FONDI RISORSE ECONOMICHE TRIENNIO 1999 - 2001**

		1999	2000	2001
ART. 15	Fondo complessivo Politiche Risorse umane e produttività	696.314.473	819.008.180	819.008.180
	a detrarre			
	per onere derivante da reinquadramento Agenti di PM (art. 7, comma 7 CCNL 31.3.99)	-5.530.934	- 6.528.964	- 6.528.964
→	Disponibilità complessiva fondo	690.783.539	812.479.216	812.479.216
①	Fondo per corrispondere incrementi retributivi per progressione di categoria (17/b)			
	- risorse già destinate per LED / progressioni anno precedente	46.085.311	92.504.849	185.343.925
	- risorse disponibili per progressioni orizzontali	46.419.538	92.839.076	92.839.076
		92.504.849	185.343.925	278.183.001
②	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato (17/c)			
	n. 14 posizioni organizzative (indennità di posizione e di risultato)	232.097.690	292.097.690	292.097.690
	indennità 1.500.000 personale ex 8ª qf non investito di incarico di posizione	10.500.000	9.000.000	9.000.000
		242.597.690	301.097.690	301.097.690

④	Risorse per altre finalità			
	di cui:			
	Produttività (17/a)	241.045.000	209.401.601	116.562.525
	Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario (17/d)	100.636.000	90.636.000	90.636.000
	Indennità per condizioni particolarmente disagiate cat. A, B, C (17/e)		12.000.000	12.000.000
	Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17/f)	14.000.000	14.000.000	14.000.000
	Incentivi per specifiche attività previste da leggi (1% ...)(17/g)	-	-	-
		355.681.000	326.037.601	233.198.525
		690.783.539	812.479.216	812.479.216

ALLEGATO 1

• Criteri per la valutazione dei progetti e dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi

PROGETTI OBIETTIVO

Finalità e principi

I Progetti obiettivo dovranno interessare di volta in volta il personale del settore individuato dal Dirigente responsabile in ragione delle competenze specifiche richieste. Il personale sarà individuato comunque tenendo conto di criteri di rotazione ed assicurando la preventiva necessaria informazione a tutto il personale del settore.

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

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

I progetti obiettivo potranno riguardare anche personale di diversi Settori; in tal caso verranno utilizzati i fondi a disposizione dei Settori interessati in misura proporzionale rispetto al personale coinvolto nel progetto.

Pianificazione

I Dirigenti, entro il _____, provvederanno a pianificare i progetti obiettivo relativi ai loro Settori entro i limiti del budget loro assegnato.

A tale scopo dovranno compilare la **SCHEDA 1**, nella quale dovrà essere evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto
- Gli obiettivi di miglioramento quali – quantitativi (benefici)
- Personale coinvolto (nomi)
- Tempi di realizzazione complessivi
- Valutazione qualitativa del progetto (*)
- Valore economico del progetto

(*) La valutazione qualitativa, finalizzata a consentire al Nucleo di Valutazione una compiuta analisi della proposta, una corretta comparazione con gli altri progetti e soprattutto la successiva fase di verifica, si esprime attraverso la compilazione di un'ulteriore prospetto, la **SCHEDA 2**, così articolata:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO SPECIFICO
A) COMPLESSITA' • Urgenza • Competenze tecniche richieste • Livello/integrazione/coordinamento/lavoro di gruppo • Autonomia decisionale/creatività richiesta • Innovabilità /responsabilità • Strumentazione (tecnologie richieste)	60%
B) COSTO PER MANCATA REALIZZAZIONE • Disservizio • Danno d'immagine • Costi di eventuali collaborazioni esterne	40%

Il Dirigente valuterà ogni singolo parametro in scala da 1 a 100, la loro media costituirà il valore di ciascun elemento di valutazione (A e B) che verrà moltiplicato per il relativo peso specifico; la somma dei prodotti così ottenuti costituirà il valore qualitativo del progetto, che potrà avere pertanto un punteggio minimo teorico di 100 punti ed un punteggio massimo teorico di 10.000 punti.

Nella scheda dovranno essere indicati i criteri di valutazione del rendimento dei lavoratori, sulla base dei fattori indicati nel presente accordo (**Lettera b)-Art. 4**[criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di progetti obiettivo ...; criteri generali delle metodologie di valutazione ...])

Compilata la scheda e determinato il valore economico, il progetto sarà inoltrato al Nucleo di Valutazione per la preventiva autorizzazione.

Esercizio

Nel caso in cui, prima dell'avvio del progetto, si rendessero necessarie delle modificazioni della pianificazione già presentata, il Dirigente ne darà comunicazione al Nucleo di Valutazione.

Durante lo svolgimento del progetto il Dirigente dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi.

Liquidazione

Al termine del progetto il Dirigente, in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi dello stesso, predispone il prospetto di liquidazione “**SCHEDA 3**” per i singoli partecipanti. Preliminarmente il 10% del valore del progetto sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori coinvolti nel progetto stesso, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo.

Il residuo 90% sarà assegnato sulla base dei seguenti fattori e con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO
1 – Apporto quantitativo	20%	Da 1 a 10
2 – Categoria	10%	Da 7 a 10
3 – Rendimento	70%	Da 1 a 10

Dove:

Apporto quantitativo = il punteggio relativo verrà attribuito a seconda dell’apporto offerto da ogni singolo dipendente da un punto di vista quantitativo (giorni di presenza nell’ambito del progetto, intensità)

Categoria economica = viene riportato il punteggio secondo la categoria di appartenenza del dipendente secondo la seguente scala:

Cat. A = 7

Cat. B = 8

Cat. C = 9

Cat. D = 10

Rendimento = il punteggio relativo al rendimento va attribuito ad ogni singolo in relazione all’apporto qualitativo individuale nel raggiungimento del risultato stabilito; nel caso in cui l’apporto individuale non consenta di attribuire un punteggio individuale pari o superiore a 6, il singolo dipendente non parteciperà alla distribuzione del fondo.

Il Dirigente predisporrà il modello allegato **SCHEDA 3** moltiplicando il punteggio assegnato a ciascun parametro per il relativo peso specifico ed ottenendo per ogni persona il punteggio individuale.

Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (= valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Valore economico del progetto}}{\sum \text{punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$



COMUNE DI CREMA
SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

SCHEDA N. 1

SETTORE / SERVIZIO

DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO

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

TEMPI di realizzazione

DATA INIZIO : _____
DATA TERMINE: _____

PERSONALE COINVOLTO E CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO

(Continua SCHEDA 1)

VALUTAZIONE DEL PROGETTO

	PUNTI
1) COMPLESSITA'	
2) COSTO	
TOTALE	

Crema _____

Il Dirigente _____

PARTE RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

	DATA	FIRMA
AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA (fase di pianificazione)		
EVENTUALI VARIAZIONI IN ESERCIZIO (fase di esercizio)		



COMUNE DI CREMA
SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

SCHEDA N. 2

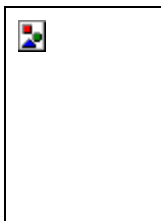
Descrizione sintetica del progetto: _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	FATTORI	SCHEMA DI VALUTAZIONE				PUNTEGGIO FATTORI	MEDIA DEI FATTORI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO PONDERATO
A) COMPLESSITA'	URGENZA	Bassa 0 - 40	Media 41 - 80	Elevata 81 - 100	100	60,83	60	3.650	
	COMPETENZA TECNICA	Elementare 0 - 25	Di base 26 - 50	Qualificata 51 - 75	Alta specializzazione 76 - 100				60
	INTEGRAZIONE COORDINAMENTO	Apporto individuale 0 - 35	Integrazione media 36 - 70	Integrazione massima 71 - 100					70
	AUTONOMIA CREATIVITA'	Istruzioni dettagliate 0 - 25	Routine 26 - 50	Esperienza consolidata 51 - 80	Autonomia operativa 81 - 100				25
	INNOVATIVITA'	Incremento qualità 0 - 20	Sviluppo qualità 21 - 40	Innovazione radicale 41 - 50					40
	RESPONSABILITA'	Disagio limitato 0 - 20	Disagio a singoli utenti 21 - 40	Disagio a livello generale 41 - 50					40
	STRUMENTAZIONE RICHIESTA	Elementare: PC, terminale, macchina per ufficio 0 - 30	Media: videoscritt., posta elettronica, data base 31 - 80	Elevata: elab.grafica, CAD, foglio elettronico evoluto 81 - 100					30
B) COSTO MANCATA REALIZZAZIONE	DISSERVIZIO	Lievi disagi 0 - 10	Disagi a singoli utenti (esterni / interni) 11 - 45	Disagi a livello generale 46 - 89	Disagi gravi a livello generale 81 - 100	100	70,00	40	2.800
	DANNO IMMAGINE AMMINISTRAZIONE	Basso 0 - 40	Medio: recuperabile nel breve periodo 41 - 80	Rilevante: difficilmente recuperabile 81 - 100		100			
	COSTO EVENTUALI COLLABORAZIONI ESTERNE	Questo parametro va valutato solo nel caso in cui sia realisticamente possibile una comparazione di costi. Nell'eventualità di non utilizzo, la media va fatta sui restanti due fattori.							
		Costo più basso 0 - 10	Costi in linea 11 - 70	Costo più alto 71 - 100	10				

ESEMPIO DI CO

						Somma dei punteggi ponderati: valutazione del progetto	6.450
--	--	--	--	--	--	--	-------

Data _____ Firma del Dirigente _____



COMUNE DI CREMA
SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

SCHEDA N. 3

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTI OBIETTIVO

SETTORE / SERVIZIO _____

PROGETTO OBIETTIVO _____

RESPONSABILE DEL PROGETTO _____

NOME E COGNOME	QUOTA RENDIMENTO DI GRUPPO	APPORTO QUANTITATIVO (20%)	CATEGORIA (10%)	RENDIMENTO (70%)	TOTALE

Crema _____

Il Dirigente _____

ALLEGATO 2

- **Schede di valutazione e criteri per la progressione economica all'interno delle categorie**

CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO AL CONTESTO DI INTREVENTO, ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA' E ALLA GESTIONE DI CAMBIAMENTI
Disponibilità alla flessibilità e al cambiamento, la capacità cioè non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (da esprimersi in trentesimi)	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
PROPONE MIGLIORAMENTI Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia					
SI RENDE PARTECIPE DELLE FINALITA' DELL'ENTE/SERVIZIO Dimostra senso di "appartenenza all'organizzazione" e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente/Servizio					
E' FLESSIBILE NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione					

**Totale
Ponderato**

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA UFFICI DIVERSI

Disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con i cittadini e con i colleghi del proprio e di altri uffici

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (da esprimersi in trentesimi)	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
CAPISCE LE ESIGENZE DEGLI UTENTI (esterni ed interni) Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate					
HA UN BUON RAPPORTO CON LE PERSONE Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione					
LAVORA CON GLI ALTRI PER IL RISULTATO FINALE, NON PER SE STESSO Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni; Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio					

**Totale
Ponderato**

CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE CONTRIBUENDO ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI

La capacità di proporre idee nuove e concrete per il miglioramento della produttività e dell'efficienza

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (da esprimersi in trentesimi)	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
POSSIEDE CAPACITA' DI GUIDA E DELEGA E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto					
QUANDO OCCORRE LAVORA IN FRETTA SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate					
FA PROPOSTE PER ELIMINARE GLI SPRECHI E RISPARMIARE RISORSE Propone frequentemente soluzioni anche piccole ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici					

Totale Ponderato

ESPERIENZA

Progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione (da esprimersi in trentesimi)	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
PREPARAZIONE Grado di approfondimento giuridico e/o tecnico per lo svolgimento delle mansioni affidate					
COMPETENZA Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria					
QUALIFICAZIONE DEL LAVORO SVOLTO Allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati					

Totale Ponderato

RISULTATI OTTENUTI

Andamento delle prestazioni lavorative

Descriz. Elementi di valutazione	PESO SPECIFICO RISPETTO ALLA POSIZIONE			Valutazione <i>(da esprimersi in trentesimi)</i>	Valutaz pond.
	Elevato 6-4	Medio 3-1	Non rilev. 0		
PROGETTI OBIETTIVO Livello di raggiungimento degli obiettivi di progetto					
OBIETTIVI PERSONALI Livello di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati					
CONTINUITA' DI PRESTAZIONI POSITIVE Andamento delle prestazioni individuali in un dato periodo					

Totale Ponderato
