

***COMUNE
DI
BIOGLIO
(Provincia di Biella)***

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE
PARTE ECONOMICA 2015***

Siglato il 15.02.2016

Firmato il

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'S' followed by a horizontal line and a small loop.

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

D.ssa Elisa CRIPPA (Presidente)

Dr. Franco FONTANELLA (Componente)

Dr. Stefano CEFFA (Componente) Assente

- Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig. Fabrizio PIRAS

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Mario PAONESSA (FP CGIL) Assente

Sig. ra Marilena SANTO

(CISL FP)



¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

art. 2²
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

art. 3
Vigenza del contratto³

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."



3

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2014. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e dal presente CCIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

LAVORO STRAORDINARIO

art. 4

Lavoro straordinario

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontanti per l'anno 2015 a **€ 675,98**
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine di ogni semestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. **La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione semestrale** nel mese successivo a quello del monitoraggio.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e



se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo⁴.

**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'**
art. 5

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la
produttività ANNO 2015**

TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2015		€	13.539,85
UTILIZZO FONDO ANNO 2015			
fondo indisponibile			
TOTALE Fondo PROGRESSIONI ORIZZONTALI		€	6.706,47
Costo Progressioni anni precedenti		€	5.724,19
Costo Nuove progressioni		€	-
TOTALE Fondo INDENNITA' di COMPARTO		€	1.985,40
TOTALE Fondo POSIZIONI ORGANIZZATIVE			
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE		€	8.691,87
DETTAGLIO INDENNITA'			
Indennità di turno; Festivo; Notturno			
Indennità Rischio		€	360,00
Indennità di Reperibilità		€	-
Indennità maneggio valori		€	-
TOTALE FONDO INDENNITA' art. 17 c. 2 lett. D)		€	360,00
Indennità per attività Disagiate			
Fruiscono delle ind. di Disagio i seguenti servizi/attività		Importo annuo Individuale	
		€	360,00
		€	-
		€	-
		€	-
		€	-
TOTALE FONDO INDENNITA' DISAGIO art. 17 c. 2 lett. E)		€	360,00
Indennità particolari posizioni di responsabilità			
Fruiscono delle ind. di Responsabilità i seguenti profili			
Istr. Amm.		€	1.900,00
Istr. Amm. Tec		€	1.252,00
Ufficiale Anagrafe		€	300,00
0		€	-
		€	-
		€	-
		€	-
		€	-
		€	-
TOTALE FONDO INDENNITA' di RESPONSABILITA' art. 17 c. 2 lett. F) e I)		€	3.452,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		€	675,98
TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO		€	675,98
TOTALE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA			

**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

art. 6

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2015**

Dettaglio per singola voce

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

1. Importo annuo: €. **360,00**

Indennità di Rischio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Op. Tecnico	360,00	12	360,00
		Totale	360,00

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale. A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, a titolo esemplificativo: orario plurisettimanale orario, frammentato per Servizio Scuolabus): Esecutore Tec;
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica): Esecutore Tecnico;
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrano nelle situazioni a rischio): Esecutore Tecnico)
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie): Esecutore Tecnico)
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio: Esecutore Tecnico

2. Importo annuo: €. **360,00**



Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Op. Tecnico	360,00	12	360,00
		TOTALE	360,00

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali sono attribuite specifiche responsabilità: A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

1. Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di preposizione a commissione di concorso
3. Responsabilità di preposizione a commissione di gara
4. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (ma solo di coordinamento di personale)
5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
6. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
7. Responsabilità di istruttoria particolarmente complessa
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
9. Responsabilità di gestione di risorse
10. Responsabilità di attività sostitutiva
11. Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
13. Responsabilità di elaborazioni di pareri

3. Importo annuo: € 3.452,00

Indennità Specifiche Responsabilità			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Istr. Amm.	1.900,00	12	1.900,00
Istr. Amm. Tec	1.252,00	12	1.252,00
Ufficiale Anagrafe-S.C.-Elett	300,00	12	300,00
			-
	TOTALE		3.452,00



Tutte le somme, relative alle specifiche sopra elencate, eventualmente non erogate, andranno ad incrementare il Fondo A

Maneggio valori

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 350 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità.

4. indennità di maneggio valori : **€. 0**

Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno **2015**, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€. 1.985,40**

Indennità di Comparto 2014					
Dip.	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 2003	Importo mensile 2004	Importo annuo
			Colonna (2)	Colonna (3)	€uro
	A	12	4,93	24,38	
1	B	12	6,00	29,58	426,96
1	C	12	7,01	34,45	497,52
1	C	12	7,01	34,45	497,52
1	D	12	7,95	39,00	563,40
TOTALE					1.985,40

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività.

Produttività Individuale e Collettiva (A)

Il Fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2014 ammonta complessivamente a: **€. =====** (*Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi*).

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "C", utilizzando le schede D1). Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92

2. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e

dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.

3. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

4. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

5. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

6. Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità

Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali**, già realizzate negli anni precedenti ammonta complessivamente a : **€ 5.724,19**

Per l'anno 2015 vengono previste le seguenti progressioni economiche orizzontali:

- n.1 operaio qualificato da Cat. B5 a Cat.B6
- n.1 istruttore tecnico da Cat. C3 a Cat.C4

I criteri applicativi di selezione per la progressione orizzontale sono riportati nel dettaglio nelle allegate tabelle B1) B2) B3) B4), comprensive del punteggio assegnabile, pertanto facenti parte integrante e sostanziale del presente accordo. Si conviene altresì, di stabilire che la progressione avverrà solo nel caso in cui i dipendenti valutati abbiano conseguito un punteggio MEDIO non inferiore a 6/10.

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti: per ogni tipologia di passaggio sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, del quale verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante circolare di servizio nel quale saranno specificati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione integrativa (nel caso in cui tutte le posizioni siano considerate d'ufficio va indicato il termine entro il quale presentare la documentazione integrativa.

Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, saranno ammessi tutti i dipendenti di ruolo sopra elencati che avranno maturato al 1/01/2014 almeno DUE anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.

L'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovrintendenza del Segretario Comunale entro 30 giorni dalla scadenza

La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS. A cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno alla stessa commissione prevista per la produttività, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Nell'avviso pubblico saranno specificati inoltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della suddivisione dei punteggi. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività.

art. 7 ***Norme finali***

Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce ed integra gli accordi precedentemente sottoscritti. Per quanto non contenuto nel presente accordo si rinvia ai contratti precedenti e al CCNL.

In data 16 febbraio 2016 presso la sede del Comune di Bioglio, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :

D.ssa Elisa CRIPPA (Presidente)

Dr. Franco FONTANELLA (Componente)

- Per la parte sindacale:

3) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig. Fabrizio PIRAS

4) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. ra Marilena SANTO

(CISL FP)



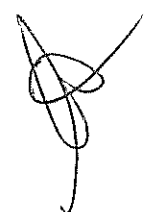
Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2015.

TABELLA "C"

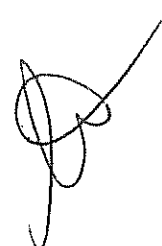
CRITERI PER IL RIPARTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA					
Categoria "A" personale Tecnico-Manutentivo			Categoria "B" personale Tecnico-Manutentivo		
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %	Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A rapporti con colleghi e utenza (*)		10%	A rapporti con colleghi e utenza (*)		10%
C rapporti con i superiori (**)		25%	C rapporti con i superiori (**)		25%
F manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		10%	F manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		10%
D impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%	D impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E posizione economica		20%	E posizione economica		20%
B aggiornamento professionale		10%	B aggiornamento professionale		10%

Categoria "B" personale Amministrativo			
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %	
A rapporti con colleghi e utenza (*)		10%	
C rapporti con i superiori (**)		25%	
F Correttezza di mezzi e strumenti dati in dotazione		10%	
D impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%	
E posizione economica		20%	
B aggiornamento professionale		10%	

Categoria "C"			
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %	
A rapporti con colleghi e utenza (*)		10%	
C rapporti con i superiori (**)		25%	
F economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione		10%	
D impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%	
E posizione economica		20%	
B aggiornamento professionale		10%	



Categoria "D"			
Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	autonomia operativa		10%
C	Iniziativa e capacità organizzativa		25%
F	preparazione professionale		10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E	posizione economica		20%
B	aggiornamento professionale		10%



SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' (D1)

DIPENDENTE:

CATEGORIA "B" Personale Tecnico-Manutentivo			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
C	rapporto con superiori (**)		
F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

Legenda

(*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con l'utenza

(**) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti interpersonali con i superiori.

Punteggio Assegnato

(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto	Puntegg. Max	40	
rendimento qualitativo del lavoro svolto	Puntegg. Max	30	
continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività	Puntegg. Max	30	

TOTALE

Il
Dirigente



	SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'	(D1)	
	DIPENDENTE:		

	CATEGORIA "C"		
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione		
C	rapporto con i superiori (**)		
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

Legenda

(*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi
nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con
l'utenza

(**) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti
interpersonali con i superiori.

Punteggio Assegnato

(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto	Puntegg. Max	40	
rendimento qualitativo del lavoro svolto	Puntegg. Max	30	
continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività	Puntegg. Max	30	
	TOTALE		

Il Dirigente



	SCHEDA DI VALUTAZIONE (D1)	
--	-----------------------------------	--

	PRODUTTIVITA'		
	DIPENDENTE:		

CATEGORIA "D"			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	preparazione professionale		
C	Iniziativa e capacità organizzativa (**)		
A	autonomia operativa(*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

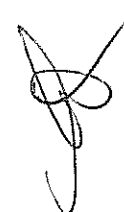
Legenda

(*) Capacità di proporre azioni di miglioramento finalizzate alla
Risoluzioni di specifici problemi contingenti o strutturali.

(**) Capacità di contribuire alla progettazione, attuazione e
Sviluppo di iniziative volte al conseguimento di obiettivi
Predefiniti.

			Punteggio Assegnato
(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto	Puntegg. Max	40	
rendimento qualitativo del lavoro svolto	Puntegg. Max	30	
continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività	Puntegg. Max	30	
TOTALE			

Il Dirigente



Obiettivo strategico n°

RESPONSABILE		SETTORE		collegamento con rpp	
Elisa CRIPPA		Servizio finanziario			
FINALITA'					
Titolo Obiettivo strategico:		Armonizzazione contabile: implementazione del nuovo sistema contabile ex d.lgs. 118/11			
descrizione obiettivo		L'obiettivo si propone di muovere i primi passi per implementare la nuova contabilità nell'Ente. A partire dal servizio di supporto della società informatica per la riclassificazione e l'impostazione della nuova struttura di bilancio e del sistema gestionale, occorrerà formare e impegnare il personale dell'area nella ricodifica di capitoli e voci di bilancio e addivenire alla predisposizione del nuovo bilancio con particolare attenzione alla costruzione dei fondi pluriennali vincolati, del fondo svalutazione crediti ed al riaccertamento dei residui. Verranno inoltre formate e coinvolte i restanti dipendenti dell'Ente per le funzioni di gestione 2015 e per il riaccertamento residui. INTRODUZIONE DELLA FATTURA ELETTRONICA E SPLIT PAYEMENT			
Descrizione delle fasi di attuazione:					
1	Acquisto upgrade da software house e relativa installazione, prima formazione sulle nuove funzioni	5	riaccertamento straordinario residui secondo il nuovo principio di competenza finanziaria potenziata		
2	Riclassificazione e impostazione nuova struttura di bilancio. Riclassificazione dei capitoli e delle voci di bilancio secondo la nuova classificazione per Missioni e Programmi	6	FATTURAZIONE ELETTRONICA		
3	Predisposizione nuovo bilancio di previsione con particolare riferimento ai fondi pluriennali vincolati ed al riaccertamento dei residui. Fase di formazione per le funzioni di gestione 2015 e riaccertamento residui (competenza potenziata)	7	SPLIT PAYEMENT		
4	Verifica residui attivi				
INDICI DI RISULTATO					
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
capitoli da riclassificare					
residui attivi da riaccertare (n. e importo)					
residui passivi da riaccertare (n. e importo)					
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
rispetto delle tempistiche di legge					
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
					
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	

Obiettivo strategico n°

RESPONSABILE	SETTORE	collegamento con rpp
Elisa CRIPPA	Servizio finanziario	
FINALITA'		

[illegible]

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

[illegible]

Obiettivo strategico n°

RESPONSABILE		SETTORE		collegamento con rpp	
Elisa CRIPPA		Servizio finanziario			
FINALITA'					
1	COSTO DELLE RISORSE INTERNE				

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE		
Tipologia	Descrizione	Costo
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		