



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE TERRED'ACQUA – ACCORDO CRITERI E DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO ANNUALITA' ECONOMICA 2015

Premesso che:

- a) In data 12/10/2015 con atto n. 45 è stata approvata la deliberazione di Giunta dell'Unione relativa alle linee di Indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata per l'anno 2015;
- b) in data 17/11/2015 con atto n. 273 è stata approvata la determinazione di costituzione del fondo anno 2015;
- c) in data 02/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Unione Terred'Acqua per l'annualità economica 2015;
- d) è stata predisposta la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria inviata al revisore dei conti con prot. dell'Unione Terred'acqua n. 9887 del 04/12/2015;
- e) il revisore unico con verbale n. 5 del 18/12/2015 in ati prot. Unione 10334/21.12.2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con le disposizioni di contenimento del costo del personale;
- f) la Giunta dell'Unione con deliberazione n. 66 del 28/12/2015, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

Tenuto presente che il D. Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 141/2011, con particolare riferimento all'art. 65, comma 4, del D. Lgs. n. 150 dispone che i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto, decadano alla data del 31/12/2012 per essere adeguati alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalla disposizioni del Titolo III del medesimo decreto in materia di premio e premialità;

L'anno duemilaquindici (2015), il giorno 29 del mese di dicembre alle ore 19,00, presso il Municipio del Comune di San Giovanni in Persiceto si sono incontrati:

Per l'Amministrazione

LUIGI NUVOLETO

ARTIOLI GIUSEPPE

Per le OO.SS.

GIULIO SINCHETTO - UIL

MARILENA SCAGLIARINI - SULPL

Per le R.S.U.

TIETIANA GHIDONI

MARCO BOMZAGNI

UGUCCIONI WELIA

VALENTINO ROSTANI

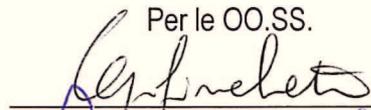
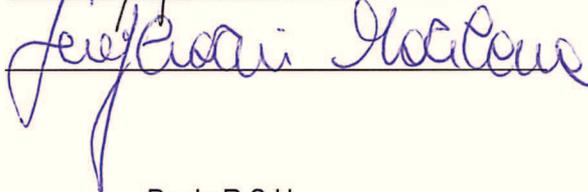
al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** sui criteri e distribuzione del salario accessorio annualità economica 2015.

Data 29 DIC. 2015

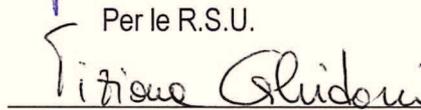
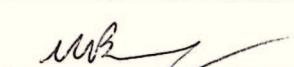
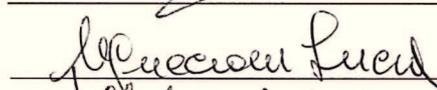
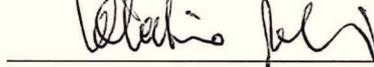
Per l'Amministrazione

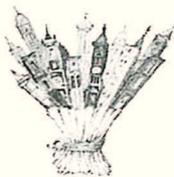
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per le OO.SS.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per le R.S.U.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

## ACCORDO DISTRIBUZIONE SALARIO ACCESSORIO

### ISTITUTI OBBLIGATORI - ART. 17 C.C.N.L. 01/04/1999 CRITERI GENERALI POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

**ANNO 2015**

#### PREMESSA

Il Fondo relativo al salario accessorio dell'anno 2015 e la sua distribuzione è stato calcolato su base annuale.

Il presente accordo ha la finalità di riconoscere al personale dipendente gli istituti contrattuali spettanti per l'erogazione di servizi che tengono conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione Terred'Acqua n. 35 del 14/09/2015 (Piano degli Obiettivi). Pertanto, i risultati attesi dalla stipulazione della presente preintesa sono correlati con gli strumenti di programmazione gestionale citati.

Il presente contratto ha validità per l'anno 2015.

Le parti si impegnano sin da ora a rivedere la struttura complessiva del citato contratto integrativo aziendale al fine di elaborare un nuovo documento per l'anno 2016.

Le parti concordano altresì di applicare, per il 2016, sino a diversa indicazione del nuovo c.c.d.i., e salvo conguaglio, i seguenti istituti:

- indennità di turno
- maggiorazioni orarie per lavoro ordinario festivo e/o notturno
- indennità di reperibilità

con le modalità previste per l'anno 2015, e relativamente all'indennità di I.P.R., per i medesimi importi.

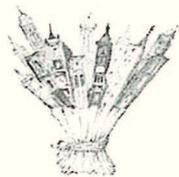
#### ISTITUTI CONTRATTUALI

#### **A)⇒ Indennità di turno** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 22 C.C.N.L. 14/9/2000

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente (Dal 01/08/2015 la percentuale di alternanza dovrà essere 40%+60% I turni notturni/serali nonché festivi saranno inseriti nel calcolo del 40%).

Ai sensi dell'art. 14 comma 5, lettere a) e c) della L.R. n. 24/2003 e della deliberazione di G.R. prot. SPS/04/1372, il corpo di Polizia Municipale viene strutturato per garantire l'attività del Servizio tutti i giorni dell'anno, per un periodo di tempo non inferiore a 11,30 ore ordinariamente articolato su due turni di servizio giornalieri dalle ore 7,15 alle ore 19,00.



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

Le modalità operative saranno concertate in apposito tavolo tecnico.

Agli operatori del Corpo di Polizia Municipale che, a seguito dell'effettuazione della prestazione lavorativa articolata su più turni, si trovino a prestare servizio in giornata festiva, fatta salva la fruizione entro 15 giorni – base plurisettimanale - del giorno di riposo ordinariamente spettante in base alla programmazione fornita dal Comando, viene riconosciuta l'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000 per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

### **B)⇒ Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) – Art. 24 C.C.N.L. 14/9/2000

Fatte salve le prescrizioni di cui al D.L. 66/2003, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata (relativamente alle ore ordinarie che danno diritto al riposo compensativo), un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 14/9/2000, con diritto di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Le ore aggiuntive oltre a quelle ordinarie effettuate previa autorizzazione, danno titolo al Lavoro straordinario. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, lett. b) nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo- notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

### **C)⇒ Indennità di reperibilità** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

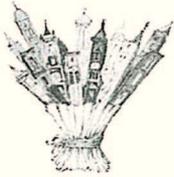
L'indennità di reperibilità compete al personale inserito in strutture operative che richiedono la presa di servizio nell'arco di 30 minuti dalla chiamata, sia per scongiurare un pericolo grave per la pubblica incolumità sia per garantire il regolare adempimento di alcune attività per le quali la legge prescrive un termine perentorio per l'adempimento.

I compensi sono determinati ed attribuiti secondo le disposizioni contrattuali. In particolare la reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

I Responsabili comunicano al Servizio Personale i dipendenti posti in reperibilità ed il periodo reperibile.

Per quanto riguarda il Corpo di Polizia Municipale è competenza del Comandante definire gli aspetti tecnici dell'istituto nel rispetto della normativa.

### **D)⇒ Indennità di maneggio valori** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera attribuita secondo l'importo medio annuo dei valori maneggiati:

- € 0,52 per importi annuali compresi tra € 1.500,00 ed € 12.000,99
- € 1,03 per importi annuali compresi tra € 12.001,00 ed € 25.000,99
- € 1,55 per importi annuali superiore ad € 25.001,00

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

### **E)⇒ Indennità di disagio** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) –

Si riconosce un'indennità di disagio di € 29,50 mensili al dipendente che, a rotazione, verrà individuato dal Responsabile, per compensare la disponibilità del lavoratore per particolari attività che si rendano necessarie anche per far fronte ad eventi straordinari.

I Responsabili dei servizi comunicano al Servizio Personale i nominativi ed il numero di giornate per le quali i dipendenti hanno svolto tali funzioni.

### **F)⇒ Progressioni orizzontali** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) -

Il Fondo non prevede risorse da destinare alle progressioni orizzontali anno 2015.

Le parti si impegnano a definire i criteri e le risorse a partire dall'annualità 2016, fatto salvo il quadro normativo di riferimento.

### **G)⇒ Indennità per particolari responsabilità** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) –

L'indennità di particolare responsabilità (IPR) è riservata ai dipendenti di categoria B, C e D per lo svolgimento di funzioni che comportano un elevato livello di responsabilità, o l'attribuzione di responsabilità di procedimento rilevanti per l'organizzazione interna dell'Ente o per l'erogazione di servizi, sia gestiti direttamente che affidati all'esterno.

L'IPR è definita su base annuale ed è variabile in base al livello di responsabilità. La misura massima è quella prevista dal C.C.N.L. € 2.500,00

Per l'anno 2015 si confermano le modalità di riconoscimento delle IPR adottate nell'anno 2014. Le parti definiranno i criteri per la "pesatura" della responsabilità per l'anno 2016.

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/2004 vengono riconosciute inoltre:

- € 300,00 annuali per coloro che ricoprono la qualifica di "Archivista informatico".

Nel caso di attribuzione delle suddette responsabilità in corso d'anno il compenso sarà riconosciuto proporzionalmente, in rapporto mensile, considerando 16 giorni di incarico quale mese intero. Tale compenso viene riconosciuto mensilmente.

Nel caso di congedo parentale, al personale al quale sono stati già riconosciuti con provvedimento annuale particolari responsabilità di procedimento o di servizio, sarà riconosciuta l'indennità di responsabilità, in proporzione alla retribuzione.

### **H)⇒ Compenso incentivante la produttività**



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

Per l'erogazione del compenso incentivante la produttività si applica per tutti i dipendenti il manuale di valutazione approvato dal Comune di San Giovanni in Persiceto, elaborato a livello di Terred'Acqua. Per quanto concerne il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale la percentuale legata alla "Qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa" è del 28% mentre la percentuale legata agli obiettivi riferiti ai servizi è del 72%. Per il predetto personale saranno conseguentemente adeguati i criteri già approvati nel manuale di valutazione, come da scheda allegata alla presente preintesa (Allegati B-C).

Per il personale del corpo di Polizia Municipale che non effettua servizi serali/notturni/festivi, per il personale amministrativo del corpo di Polizia Municipale e per tutti gli altri dipendenti si applica la scheda già approvata (Allegati D-E).

Per l'anno 2016 le parti condividono di rivedere i criteri e le modalità relative agli incentivi degli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale.

Budget a disposizione per il personale del corpo di Polizia Municipale che effettua servizi serali/notturni/festivi € 93.555,10.

Budget a disposizione per il restante personale € 33.741,42.

Alla fine dell'anno il Comandante comunicherà al Servizio Personale (e per informazione alle OO.SS.) il numero dei dipendenti che non hanno effettuato servizi esterni e il Servizio Personale procederà, sulla base di tale comunicazione, alla ripartizione del budget di cui sopra in proporzione all'anno 2013.

Gli eventuali residui degli altri istituti andranno ad incrementare l'istituto della produttività.

### **I)⇒ Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro** (art. 4 C.C.N.L. 1/4/1999) - Operatori di P.M.

L'attività del Corpo Intercomunale viene effettuata tutti i giorni dell'anno per un periodo di tempo non inferiore a ore 11,30 ordinariamente articolato su due turni di servizio giornaliero dalle ore 7,15 alle ore 19,00. Vengono inoltre effettuati servizi serali/notturni nella fascia oraria 18:00/04:00 in funzione delle particolari esigenze da gestire.

La pianificazione dell'orario di lavoro è diretta a contemperare la necessità degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, evitando, per quanto possibile, una gestione rigida dei tempi di lavoro. E' concessa elasticità di 5 minuti nel rispetto comunque dell'orario dovuto.

L'organizzazione delle attività è fissata dal Comandante, in base alle direttive ricevute dalla Giunta dell'Unione ed alle funzioni istituzionali da svolgere.

Il lavoro straordinario viene conteggiato a minuti previa autorizzazione del responsabile.

### Istruttori e collaboratori amministrativi e tecnici

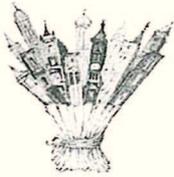
I dipendenti amministrativi e tecnici, possono usufruire di una flessibilità in ingresso ed una flessibilità in uscita.

La flessibilità massima giornaliera non può superare complessivamente 1 ora.

Le flessibilità è conteggiata a minuti.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale settimanale (36 ore), alla fine di ciascun mese la flessibilità verrà conteggiata e:

- le ore in difetto rispetto alle ore dovute (flessibilità negativa) verranno compensate con ore di straordinario già reso o con decurtazione della retribuzione; tale comportamento ripetuto nel tempo comporterà l'analisi di eventuale orario rigido, fatta salva l'applicazione del permesso breve di 36 ore all'anno;



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

- le ore eccedenti (flessibilità positiva), che non potranno essere superiori a 10 e, nel caso, saranno ridotte a 10, potranno essere recuperate entro il mese successivo.

Al termine di ciascun mese il dipendente non potrà avere il contatore "flessibilità positiva" superiore a 10 ore.

Nel caso di cessazione dal servizio del dipendente le eventuali ore eccedenti del contatore flessibilità sono automaticamente azzerate.

L'avvio dell'Unione ha determinato problemi organizzativi e gestionali che hanno richiesto la maggior presenza degli addetti nei servizi e ciò può aver determinato l'impossibilità di azzerare il saldo di flessibilità del 2012 entro il termine del 31/12/2013 (data precedentemente individuata).

Per tale motivo, in accordo con la R.S.U. aziendale tale termine del 31/12/2013, viene prorogato al 30/06/2015 (ultima proroga), precisando altresì che il limite mensile di 10 ore sarà applicato dal mese di luglio 2015.

La flessibilità anno 2012 è confluita, dal mese di marzo 2014, nel consuntivo riporto flessibilità positiva.

Il *lavoro straordinario*, preventivamente autorizzato, sarà considerato a minuti, dopo avere conteggiato l'ora di flessibilità giornaliera.

E' data facoltà al dipendente, che ne faccia formale richiesta, di non fruire della flessibilità sia in entrata che in uscita, ma di fruire della sola elasticità in entrata.

Il recupero del lavoro straordinario sarà conteggiato a minuti.

Dall'anno 2015 è data facoltà al dipendente che fruisce di permesso breve di effettuare le ore eccedenti per recupero permesso breve, nei limiti contrattuali, al termine dell'orario ordinario (in tal caso non opererà la flessibilità positiva).

Le parti concordano che dall'anno 2016 sarà istituito un tavolo di confronto per l'istituto della "banca delle ore".

### **L)⇒ Riduzione orario di lavoro** (art. 22 C.C.N.L. 1/4/1999)-

Per il personale che svolge attività organizzata in turni (Corpo di Polizia Municipale), si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali come segue:

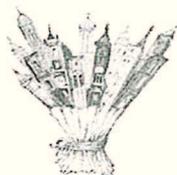
- i lavoratori presteranno servizio per 36 ore settimanali ed effettueranno un giorno di recupero ogni 216 ore di lavoro ordinario effettuate sulla base del servizio effettivamente prestato, secondo la programmazione riportata nel servizio mensile. Il recupero dovrà avvenire entro 15 giorni successivi o entro il bimestre successivo.

A fronte dei maggiori oneri derivanti dalla riduzione di cui sopra, saranno effettuate proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o stabili modifiche degli assetti organizzativi, nel rispetto delle condizioni contrattuali, specificatamente dell'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999.

### **M)⇒ Lavoro straordinario** (art. 14 C.C.N.L. 1/4/1999)

Le parti concordano di evidenziare quanto segue:

- Determinazione del budget 2016, da assegnare ai servizi, entro la fine del mese di gennaio 2016;
- Monitoraggio, da parte del Responsabile, rispetto all'autorizzazione e all'effettuazione del Lavoro Straordinario;
- Il limite massimo di straordinario individuale è di 180 ore.
- Il Servizio personale, trimestralmente, invierà ai Responsabili la situazione delle ore straordinarie effettuate dal personale appartenente al servizio.
- Il pagamento delle ore straordinarie, nel limite del budget determinato, avverrà trimestralmente.



## UNIONE TERRED'ACQUA

Costituita fra i Comuni di:

Anzola dell'Emilia  
Calderara di Reno  
Crevalcore  
Sala Bolognese  
San Giovanni in Persiceto  
Sant'Agata Bolognese  
(Provincia di Bologna)

### **N)⇒Previdenza ed assistenza** (art. 17 C.C.N.L. 22/01/2004) –

Salvo diverse disposizioni normative, in applicazione di quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 22/01/2004, l'importo da destinare a finalità assistenziali e previdenziali da finanziarsi con risorse derivanti dall'art. 208 commi 2 lett. a) e 4 del D.Lgs. n. 285/1992, viene fissato in € 1.136,00 annui per gli operatori della Polizia Municipale (cat. C e D); in caso di rapporto part-time ovvero assunzioni/cessazioni in corso d'anno, l'importo sarà ridotto proporzionalmente.

Tali compensi saranno liquidati all'Associazione all'uopo individuata, sulla base delle indicazioni delle Giunte Comunali degli Enti aderenti l'Unione.

Allegato A distribuzione risorse salario accessorio

Allegati B-C schede di valutazione personale del Corpo di Polizia Municipale che effettua servizi serali/notturni/festivi (cat. c e cat. D)

Allegati D-E schede di valutazione personale del Corpo di Polizia Municipale che non effettua servizi serali/notturni/festivi e tutto il personale amministrativo (cat. B/C e cat. D).

Unione Terred'acqua – sede c/o Comune di San Giovanni in Persiceto - Corso Italia 74 - 40017 San Giovanni in Persiceto (BO)

Tel. Centralino 051-6812701 – Fax generale 051-825024 – pec: [unione.terredacqua@cert.provincia.bo.it](mailto:unione.terredacqua@cert.provincia.bo.it)

C.F. 03166241202 – P. IVA. 03166241202

**FONDO 2015****DESTINAZIONE FONDO ANNO 2015**

29/12/2015

<b>PARTE STABILE</b>		
Progressioni orizzontali		155.400,00
Indennità di comparto		43.600,00
Progressioni orizzontali anno 2015		0,00
<b>Totale istituti finanziati con risorse parte stabile</b>		<b>€. 199.000,00</b>
<b>PER TALI ISTITUTI IL CONTRATTO NON DISPONE LA FONTE DI FINANZIAMENTO</b>		
<b>Risorse variabili obbligatorie</b>		
Indennità di turno		98.400,00
Maggiorazioni lavoro festivo		2.100,00
Reperibilità		10.200,00
Indennità di disagio		400,00
Maneggio valori		1.400,00
I.P.R.e indennità per particolari ruoli		11.460,00
<b>Totale parziale</b>		<b>123.960,00</b>
Produttività (obiettivi delibera di Giunta dell'Unione n. 35 del 14/09/2015)		127.296,52
<b>Totale parziale risorse variabili</b>		<b>251.256,52</b>
<b>Totale previsione spesa 2015 per risorse decentrate fisse e variabili (senza produttività)</b>		<b>450.256,52</b>

TOTALE COSTITUZIONE FONDO

450.256,52

TOTALE DESTINAZIONE FONDO SENZA PRODUTTIVITA'

450.256,52











**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. C POLIZIA MUNICIPALE**

<b>AREA</b>	
<b>SERVIZIO</b>	
<b>COGNOME/NOME</b>	
<b>PROFILO</b>	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 72)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
Adattabilità e disponibilità allo svolgimento dei servizi specifici e particolari	100%	Maggior impiego nei servizi specifici e particolari			0
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 28)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
Rispetto dei tempi					
A= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo 8)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0			0	
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	0				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	0				

**OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore
--------------	----------------

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials.]*



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. D POLIZIA MUNICIPALE**

<b>AREA</b>	
<b>SERVIZIO</b>	
<b>COGNOME/NOME</b>	
<b>PROFILO</b>	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 72)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
Adattabilità e disponibilità allo svolgimento dei servizi specifici e particolari	100%	Maggior impiego nei servizi specifici e particolari			0
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 28)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Gestione del ruolo					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
A= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo 8)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0			0	
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	<b>0</b>				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0</b>				

**OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore
--------------	----------------

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.]*



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. A-B-C**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0
					0
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0
<b>Riparametrazione riferita a massimo 30 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo 10)</b>	1	2	3	4	5
Impegno e affidabilità					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
Rispetto dei tempi					
A= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0			0	
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo 30)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0			0	
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	0				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	0				

**OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE ANNO 2015  
CAT. D**

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

**RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 40)**

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%	Punteggio
					0,00
					0,00
TOTALE PUNTEGGIO RISULTATI					0,00
<b>Riparametrazione riferita a massimo 40 punti – PUNTEGGIO RISULTATI</b>					<b>0,00</b>

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 60)**

<b>AMBITO GESTIONALE (punteggio massimo __)</b>	1	2	3	4	5
Gestione del ruolo					
Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utenza					
A= Punteggio	0			0,00	
<b>AMBITO RELAZIONALE (punteggio massimo __)</b>	1	2	3	4	5
Capacità di coordinamento e integrazione con gli altri servizi e con altri					
Orientamento all'utenza interna ed esterna					
B= Punteggio	0			0,00	
<b>AMBITO INNOVATIVO (punteggio massimo __)</b>	1	2	3	4	5
Flessibilità e capacità di adattamento al cambiamento organizzativo					
Propositività e supporto all'innovazione					
Problem solving					
C= Punteggio	0			0,00	
<b>PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI A+B+C</b>	0,00				
<b>TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI + COMPORAMENTI)</b>	<b>0,00</b>				

**OSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO:**

Osservazioni e suggerimenti (interventi formativi necessari, proposte di modifiche organizzative, dei compiti assegnati, ridefinizione degli obiettivi ecc.)

Del valutato	Del valutatore

Data di consegna \_\_\_\_\_

Per ricevuta  
Firma del dipendente

Firma del Responsabile di Servizio/Dirigente

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

