

COMUNE DI PONTEDERA

Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE. ANNO 2011


Premesso che:

- in data 30/11/2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il personale dipendente – Anno 2011;
- in data 14/12/2011, l'ipotesi di CCDI è stata inviata al collegio dei revisori dei conti corredata da apposita relazione tecnico-finanziaria e illustrativa;
- In data 19/12/2011 il Collegio dei Revisori ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione;
- la Giunta Comunale con atto n. 174 del 19/12/2011 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.


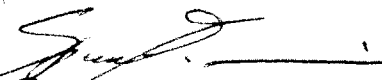

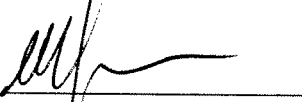
Il giorno 21/12/2011 alle ore 11,30 le parti sottoscrivono il presente CCDI del Comune di Pontedera relativo al personale dipendente del comparto Regioni – Autonomie Locali.

IL COMUNE DI PONTEDERA

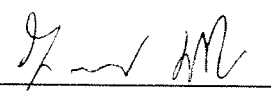
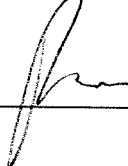
Nella persona del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:
Dirigente del 4° Settore Presidente della delegazione trattante di parte pubblica


(Dott. Riccardo Ferrucci)

LA R.S.U. DEL COMUNE DI PONTEDERA

	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L.  C.I.S.L.  U.I.L. _____

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a decorrere dall'1/1/2011 a tutto il personale del Comune di Pontedera inquadrato nelle categorie A, B, C e D ed integra e sostituisce gli articoli corrispondenti del CCDI sottoscritto il 28/03/06.

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Art. 10 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO.

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL, comprensive dell'integrazione di € 120.000,00 di cui al comma 5 del suddetto art.15, di cui alla deliberazione di G.C. n. 114 del 28/07/2011 a cui si rimanda, ammontano per l'anno 2011 a € 1.203.016,79.

Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art.17 del C.C.N.L., nel modo sottoriportato:

	INDENNITA' DI COMPARTO	€. 116.000,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	€. 268.000,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€. 138.237,50
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	€. 3.490,00
c)	ALTE PROFESSIONALITA'	€. 11.797,67
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	€. 160.000,00
lett. e)	DISAGIO	€. 20.000,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€. 26.000,00
lett. g)	MERLONI, ISTAT, CONDONO, ICI	€. 65.867,00
	INDENNITA' EDUCATRICI	€. 9.000,00
	DIRITTI NOTIFICA MESSI	€. 5.000,00

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, residua la somma di €. 379.624,62, somma che sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1. e 2. di cui all'articolo 12 "Produttività". In particolare, al punto 2. dell'art.12 Produttività è destinata per l'anno 2011 la cifra di € 120.000,00, pari alle risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 e di cui alla deliberazione di G.C. n. 114 del 28/07/2011, nella quale si stabilisce una ripartizione di € 33.700,00 per i progetti di Settore/Servizio, € 86.300,00 per i progetti intersettoriali rivolti alla partecipazione di tutti i dipendenti, di cui € 33.000,00, per il progetto legato ai rientri fuori orario di servizio e in giorni festivi anche per la pronta reperibilità.

Il quadro delle risorse sopra esposto varierà in relazione alla definizione puntuale del quadro dei trasferimenti di personale all'Unione Valdera e in relazione alle riduzioni in misura proporzionale in ragione del personale cessato nel rispetto di quanto dispone l'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010, così come convertito nella Legge 122/2010.

Art. 12 - PRODUTTIVITA'

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati.

Per l'erogazione dei compensi di cui all'art.17, c.2, lett a), diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono destinate le somme precedentemente indicate all'art. 10 e comunque quanto residua dalle Risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, una volta detratte le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito nei seguenti 2 punti:

PUNTO 1. Incentivazione della produttività individuale in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG coinvolgenti l'intero personale.

La valutazione dei risultati collettivi è certificata ogni anno dal Organismo Indipendente di Valutazione contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O.

L'Ufficio di Controllo interno evidenzierà periodicamente al Responsabile di ciascun Settore il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'incentivazione di cui al presente punto verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale del personale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, al contributo individuale rivolto alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, quale contributo assicurato al raggiungimento dei risultati di PEG/PDO certificati, scaturita dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla scheda in esso contenuta.

In particolare, la quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue:

- Ai punti individuali risultanti dalla scheda di valutazione si applicano i seguenti punti di fascia:

	PUNTI DI FASCIA
- Per punti individuali da 50 a 31	100
- Per punti individuali da 17 a 30	75
- Per punti individuali inferiori a 17	0

Per i punteggi fino a 16 la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da una o più sanzioni inflitte ai sensi del Codice disciplinare e per la quale sia prevista la forma scritta.

- si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale, di cui al presente punto, per il totale derivante dalla somma dei punti di fascia di tutti i dipendenti, ottenendo come risultato il valore del singolo punto che, moltiplicato per il punteggio di fascia attribuito al singolo dipendente, determina il compenso di produttività individuale;
- I punti individuali di fascia vengono riproporzionati per le seguenti casistiche:
 1. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno saranno riproporzionati al periodo.
 2. Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, saranno rapportati proporzionalmente allo stesso regime orario.

Per il personale assunto a tempo determinato, si riconosce la compatibilità con lo SMIVAP, solo per quei rapporti di durata superiore a mesi 6 (sei) ed a tali dipendenti si erogano, in proporzione al rapporto stesso, gli incentivi legati ai progetti di PEG/PDO.

Inoltre, le parti stabiliscono di applicare una decurtazione, secondo il sottoriportato schema, delle quote individuali spettanti di incentivo alla produttività a quei dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto di valutazione altri incentivi per specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge e di cui agli artt. 20 bis e 22 (i compensi si intendono al lordo degli oneri a carico del dipendente), riferibili come "competenza" all'anno 2008 e successivi:

DA	A	%
-	1.000,00	0
1.001,00	1.500,00	10%
1.501,00	2.000,00	20%
2.001,00	2.500,00	30%
2.501,00	3.000,00	40%
3.001,00	3.500,00	50%
3.501,00	4.000,00	60%
4.001,00	4.500,00	70%
4.501,00	5.000,00	80%
5.001,00		90%

La sommatoria delle decurtazioni di cui sopra vanno considerate ai fini della ripartizione degli incentivi di cui al presente punto 1 nello stesso anno.

L'erogazione di tale incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

PUNTO 2. Incentivazione delle produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale.

Per gli incentivi di cui al presente punto si utilizzano risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Alla Giunta compete la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli tenendo conto che, annualmente, potrà essere approvato un unico progetto per ogni Settore/Servizio (garantendo un equilibrato coinvolgimento di tutti i Settori/Servizi in un arco temporale triennale) oltre a progetti intersettoriali e, per la determinazione dell'importo dei singoli progetti, del numero dei dipendenti del Settore/Servizio e di un importo pro-capite massimo di € 1.000,00 lordi in base alla complessità e agli obiettivi del singolo dipendente e del progetto. I progetti speciali, in linea di principio:

- si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;
- non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato al quel Settore/Servizio;
- il singolo dipendente può anche partecipare ai progetti intersettoriali, a seguito di domanda volontaria su avviso contenente le indicazioni relative alle professionalità richieste, agli obiettivi, alle modalità di esecuzione e i criteri di selezione dei dipendenti stessi, salvo per quei progetti intersettoriali di valore strategico che prevedano la partecipazione della totalità dei dipendenti. Le regole per l'accesso ai progetti intersettoriali dovranno favorire, nel rispetto delle professionalità necessarie per l'attuazione, coloro che hanno avuto minore partecipazione nei progetti di singolo

servizio e intersettoriali, nonché coloro che operano in servizi non soggetti ad altre forme incentivanti.

Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dal nucleo di valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo il seguente percorso:

- qualora il progetto non sia stato svolto o sia stato svolto marginalmente senza conseguire l'obiettivo fissato, si determina la decadenza del progetto stesso;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avverrà in base alla seguente scala:
 - o realizzazione completa = attribuzione al progetto del 100% del premio incentivante previsto;
 - o realizzazione buona = attribuzione al progetto dell' 80% del premio incentivante previsto;
 - o realizzazione sufficiente = attribuzione al progetto del 60% del premio incentivante previsto;

Il responsabile di servizio competente valuta quindi l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo anche di performance organizzativa, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi tenuti, secondo gli indicatori di cui alla scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP.

Per calcolare la produttività da attribuire ad ogni dipendente si determina l'importo totale di progetto liquidabile applicando la percentuale fissata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi; si sommano tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti interessati, ponderati al grado di complessità e obiettivi assegnati al singolo dipendente nonché all'eventuale contributo individuale legato alla partecipazione alla flessibilità oraria, si divide l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

Le parti concordano che da parte della Giunta verrà approvato un progetto speciale legato ai rientri fuori orario di servizio, anche per la pronta reperibilità, e in giorni festivi. Le somme attribuite a tale progetto dalla Giunta saranno ripartite tra il personale interessato in base agli effettivi rientri in servizio e per un importo giornaliero di € 25,00, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi del progetto stesso.

Si concorda sulla necessità di un monitoraggio sulla realizzazione dei singoli progetti e principalmente sul progetto speciale legato ai rientri fuori orario di servizio, pronta reperibilità e giorni festivi. All'interno della somma complessiva assegnata dalla Giunta alla realizzazione dei progetti, la stessa potrà adeguare gli importi dei singoli progetti in ragione delle possibili modifiche numeriche di partecipazione.

Le quote di premio non attribuite ai sensi del presente punto, danno luogo ad economie disponibili per l'Ente.

Art. 22 – CRITERI PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DELLA PROGETTAZIONE DELLE OO.PP. E DELLA PIANIFICAZIONE.

Il seguente punto si inserisce in calce all'articolo 22 punto 9 del C.C.D.I.:

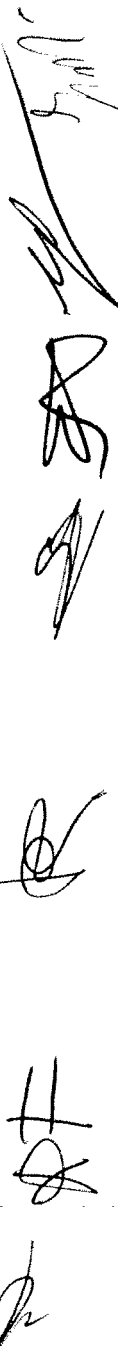
Punto 10 Norma finale.

Si definiscono i seguenti criteri per la quantificazione degli incentivi in ragione delle modifiche normative relative ai periodi interessati di cui all'art. 61, comma 8 del D.L. n. 112/08, convertito nella Legge 133/08 e della Legge 182/2010 (Collegato lavoro):

- i progetti definitivi approvati dal 1° gennaio 2009 al 23 novembre 2010 potranno prevedere incentivi nel limite massimo dello 0.5%. Tale limite dovrà essere applicato anche alle fasi successive relative ai singoli progetti definitivi approvati (progettazione esecutiva, direzione lavori e collaudo) previste dalla regolamentazione interna e del vigente C.C.D.I.
- I progetti definitivi approvati entro il 31/12/2008 e dal 24/11/2010 potranno prevedere incentivi nel limite massimo del 2%. In analogia con quanto definito al punto precedente, tale limite massimo potrà essere applicato alle fasi successive riferibili ai progetti stessi.
- Per le varianti relative a progetti definitivi approvati dal 1/1/2009 al 23/11/2010, ma adottate successivamente a tale periodo, si riconosce la possibilità di prevedere incentivi nel limite massimo al 2% calcolati sugli importi di variante. Tale possibilità è condizionata dal riconoscimento della finanziabilità della maggiore spesa.

Art. 24- SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione permanente delle performance individuali è uno degli strumenti basilari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la gestione corretta delle risorse umane.
2. Il sistema di valutazione ha lo scopo per ciascun periodo preso in esame:
 - di misurare le prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (RPP, PEG, altri progetti);
 - di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
 - di misurare il contributo individuale alla performance dell'ente o, in altri termini, il contributo al raggiungimento di obiettivi di carattere strategico per l'ente.
3. I tre aspetti sono misurati attraverso un'apposita scheda riportata a parte con le relative istruzioni.
4. La valutazione complessiva di ciascun dipendente è compito del Dirigente, il quale esercita tale funzione in collaborazione con i Responsabili dei servizi.
5. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:
 - a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il dipendente e il responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato immediatamente dopo l'approvazione della programmazione esecutiva; nel colloquio (e nella scheda) sono declinati gli obiettivi individuali maggiormente significativi correlati ai progetti di PEG cui il dipendente partecipa, fino ad un massimo di 3 obiettivi. Ciascun obiettivo ha un "peso", che ne stabilisce l'importanza in termini relativi, su una scala variabile tra 5 e 20; qualora venga determinato un numero di obiettivi inferiore a 3, il peso viene rideterminato in modo da ottenere comunque un valore massimo teorico di 30 punti per il complesso degli obiettivi individuali determinati. Gli obiettivi individuali potranno in molti casi coincidere con attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi di PEG e/o PDO. Ciascun obiettivo fissato può essere ulteriormente esplicitato nell'apposito spazio della scheda per renderlo meglio comprensibile, individuando altresì, per quanto possibile, gli indicatori di cui ci si avvarrà per le



successive valutazioni di risultato; gli indicatori di risultato devono corrispondere od essere coerenti con gli indicatori di risultato riportati nel corrispondente progetto/obiettivo del PEG e/o PDO. Si procede analogamente per poter determinare il contributo del dipendente alla performance organizzativa, con individuazione di un obiettivo particolarmente rilevante di carattere intersettoriale (od anche più di uno ma indicati congiuntamente nello stesso spazio della scheda e valutati unitariamente), per il quale si ha lo stesso sviluppo della scheda che nel caso degli obiettivi individuali (salvo la diversa scala di valutazione, che è quella da 0 a 5 utilizzata anche per la misura dei comportamenti). I parametri relativi al comportamento organizzativo e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda; per ciascun dipendente, devono essere individuati n. 3 parametri, prescelti tra quelli indicati nella scheda ed opportunamente esplicitati per renderli più concreti con riferimento all'attività lavorativa quotidiana. Nell'ambito del medesimo profilo professionale i parametri dovranno essere tendenzialmente omogenei. E' possibile, all'occorrenza, introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento; i nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo. Possono infine essere esplicitati nella scheda, a richiesta di una o entrambe le parti, i fattori che in linea potenziale possono ostacolare significativamente il raggiungimento degli obiettivi;

- b. fase intermedia: si svolge indicativamente tra i mesi di luglio e settembre ed è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento. Nel caso in cui non risulti possibile conseguire il singolo obiettivo di PEG e/o PDO già riportato nella scheda, per problematiche sopravvenute, il punteggio inizialmente attribuito allo stesso dovrà essere riversato sugli altri progetti riportati nella scheda di valutazione. E' richiesta la formalizzazione nella scheda degli scostamenti rilevati, con le relative motivazioni, nonché le osservazioni formulate in merito dalle parti.

Per l'anno 2011, dati i tempi di approvazione del nuovo sistema di valutazione, tale fase non verrà svolta.

- c. fase finale: si conclude di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento; in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

6. Il Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo ovvero, per i dipendenti appartenenti al settore/servizio dello stesso, un Dirigente terzo svolge un ruolo arbitrale nell'intero procedimento attraverso:

- 6.1. Verifica eventuale della praticabilità degli obiettivi in fase preliminare, su richiesta del dipendente;
- 6.2. Verifica eventuale di coerenza e congruità rispetto alle verifiche di fase intermedia su cui vi sia disaccordo tra le parti;
- 6.3. Riesame eventuale della valutazione finale dietro richiesta scritta del dipendente interessato. La richiesta di riesame deve essere presentata entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione e il riesame deve essere effettuato entro 15 giorni dalla richiesta relativa, con possibilità di audizione delle parti.

7. Le decisioni del Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo ovvero, per i dipendenti appartenenti al settore/servizio dello stesso, del Dirigente terzo sono definitive.

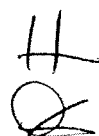
8. Le schede contenenti la valutazione di ciascun dipendente sono inserite e conservate nei rispettivi fascicoli personali a cura del Servizio personale.

ESPLICITAZIONE DEI PARAMETRI UTILIZZATI NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (v. scheda)

Parametri delle competenze dimostrate, del comportamento organizzativo e professionale:

- Capacità di adattamento operativo: capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, di adeguare comportamento ed azioni alle nuove esigenze .
- Cooperazione ed integrazione: capacità di ricercare l'integrazione con le altre persone e strutture, mostrando disponibilità a cooperare in funzione delle esigenze altrui.
- Disponibilità ad attività non predeterminate: disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non compiutamente definite, anche se esulano dai compiti specifici del ruolo.
- Iniziativa, capacità di innovazione: capacità di anticipare e/o influenzare positivamente gli eventi attesi, agendo anche senza sollecitazioni esterne; proposizione di soluzioni innovative ed efficaci ai problemi dell'organizzazione e del servizio.
- Organizzazione e qualità del lavoro: capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire con precisione e rispetto dei tempi i compiti previsti, sulla base delle priorità stabilite.
- Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro: conoscenza delle norme che presiedono l'attività di competenza e attenzione agli aggiornamenti che sopravvengono.
- Competenze relazionali e disponibilità ai rapporti con gli utenti: capacità di ascolto e di interazione efficace con gli interlocutori esterni ed interni nelle diverse situazioni che si possono presentare.
- Partecipazione a percorsi formativi: Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta.
- Competenze tecniche e informatiche: conoscenza e capacità di aggiornamento delle tecniche e/o degli strumenti informatici necessari all'esecuzione del proprio lavoro.

Le scale dei valori attribuibili per i diversi parametri sono riportate nella scheda di valutazione



SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI			
SETTORE			Resp. SETTORE
SERVIZIO			Resp. SERVIZIO
NOMINATIVO DIPENDENTE			CATEG
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Explicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	1.....		
	2.....		
	3.....		
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)
	1.....		
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scogliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Explicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)
	Cooperazione ed integrazione		
	Disponibilità ad attività non predeterminate		
	Iniziativa, capacità di innovazione		
	Organizzazione del proprio lavoro		
	Capacità di adattamento operativo		
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro		
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti		
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta)		
	Competenze tecniche e informatiche		
<p>Nota: nell'ambito delle categorie indicate come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da q categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.</p> <p>(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa</p> <p>(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obietti</p> <p>(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definit</p>			
Compilazione explicitazione obiettivi (fase preliminare)		data	FIRME
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale		data	ESITO(4): FIRME

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]