



Per concludere, le parti ribadiscono quanto previsto nell'accordo precedente che anche per l'anno 2016 la somma residua del fondo, verrà dedicata agli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi evidenziati nella scheda del PDO approvati con deliberazione della giunta esecutiva n. 37 del 04/11/2016

**La delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Segretario della Comunità Montana

Dott. Daniele Bellomo

Membro - Geom. Giovanni Draghi dipendente CMOP

Responsabile Area

**La delegazione sindacale:**

RSU dell'Ente

Giovanna Crosina

OO.SS. territoriale CGIL FP -

ASSENTE

OO.SS. territoriale CISL FP -

Antonio Cassinari

OO.SS. territoriale UIL FP -

ASSENTE

OO.SS. territoriale CSA -

ASSENTE

SI ALLEGANO:

- a) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2016
- b) SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

## PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2016

<b>QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2016</b>		
<b>PARTE FISSA:</b>		
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità		26.405,20
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001		1.147,00
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001		925,00
CCNL 21/01/2004 art. 32 comma 7 (0,20%)		570,00
CCNL 9/05/2006 art. 4 comma 1		1.648,00
CCNL 5/10/2001 art. 4 comma 1		1.699,58
CCNL 11/4/08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005		1.984,00
RIA e assegno ad personam cessato art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001		2.915,00
<b>TOT. PARTE FISSA 2016</b>		<b>37.093,78</b>
Decurtazione decreto 78/2010		3.900,00
		<b>33.193,78</b>
<b>PARTE VARIABILE:</b>		
Economie 2015		370,00
Art. 15 co. 2 e 4		850,22
Decurtazione decreto 78/2010		197,85
<b>TOT. PARTE VARIABILE 2016</b>		<b>1.022,37</b>
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2016</b>		<b>34.216,15</b>
<b>FONDO 2015 - ESCLUSE ECONOMIE - DA NON SUPERARE</b>		<b>37.574,00</b>
<b>FONDO 2016 - ESCLUSE ECONOMIE - DA CONFRONTARE CON 2015</b>		<b>34.216,15</b>
<b>RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2016</b>		
<b>SPESA FISSA</b>		
Posizioni economiche	8.304,00	
Nuove Posizioni economiche anno 2016	577,82	
Indennità di comparto a valere sul fondo	2.710,53	
<b>SPESA VARIABILE</b>		
Responsabilità *	5.000,00	
Indennità rischio	-	
Disagio	-	
Produttività	17.253,80	
ECONOMIE 2016	370,00	
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2016</b>	<b>34.216,15</b>	

**COMUNITA' MONTANA OLTREPO' PAVESE**

**TABELLA RIEPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2016**

Nominativo	Cat.	Respon	PRODOTTI VITA'/PRO GETTI	TOTALE SPESA VARIABILE	Econom ie x 2017	Posizione economica	PEO 2016	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
FIGINI ANNA MARIA PO PENSIONE dal 10/10/2016	D1/3					2.378,61		422,55	2.801,16	2.801,16
DRAGHI GIOVANNI PO	D1/5					2.172,72		563,40	2.736,12	2.736,12
BUSCONE ADA PENSIONE dal 01/10/2016	C1/3		3.558,02	3.558,02		763,83		373,14	1.136,97	4.694,99
CROSINA GIOVANNA	C1/3	2.500,00	6.299,90	8.799,90		1.018,44		497,52	1.515,96	10.315,86
TRUCCO ROBERTO	B1/3		3.697,94	3.697,94		985,20		426,96	1.412,16	5.110,10
FABIO LOMBARDINI	B1/3	2.500,00	3.697,94	6.197,94		985,20		426,96	1.412,16	7.610,10
<b>TOTALI</b>	<b>—</b>	<b>5.000,00</b>	<b>17.253,80</b>	<b>22.253,80</b>	<b>370,00</b>	<b>8.304,00</b>	<b>577,82</b>	<b>2.710,53</b>	<b>11.014,53</b>	<b>34.216,15</b>

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials 'GM' and 'B'.

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI  
AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

**COMUNITÀ MONTANA OLTREPÒ PAVESE  
PROVINCIA DI PAVIA**

Le posizioni economiche sono attribuite al personale previa valutazione da parte del Responsabile dell'Area o, in sua assenza, da parte del Segretario dell'Ente, delle prestazioni lavorative svolte

**Valutazione delle Prestazioni Individuali**

La verifica delle prestazioni individuali conduce alla formulazione di giudizi in merito ai risultati raggiunti, Il responsabile considererà le capacità dei dipendenti utilizzando il complesso dei parametri individuati.

Tali parametri sono differenziati in base all'appartenenza ad uno dei seguenti gruppi di posizioni economiche:

**1° gruppo:** passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

**2° gruppo:** passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio;

**3° gruppo:** passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D.

Ad ogni gruppo di posizioni economiche corrispondono differenti elementi di valutazione e per ogni elemento sono indicati i giudizi sintetici ed a ciascun giudizio è correlato il punteggio da attribuire.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI - 1 GRUPPO

Al 1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C , corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggi):

**A) IMPEGNO:** capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

### Punti giudizio

- 25 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.
- 20 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.
- 15 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.
- 10 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.
- 1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

**B) ESPERIENZA ACQUISITA** (punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

### VALORE MASSIMO = 10 PUNTI

- 2,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 1,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento
- 0,5 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 0,3 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

**C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE** (capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

### Punti giudizio

- 15 E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.
- 12 Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
- 10 Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 4 In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 1 Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

**D) RAPPORTI SUL LAVORO** (capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

***Punti giudizio***

- 25** Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui.
- 20** Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi.
- 15** Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi.
- 10** In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare.
- 1** Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi.

**E) DISPONIBILITA'** (capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

***Punti giudizio***

- 25** Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 20** Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro.
- 15** Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro.
- 10** Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro.
- 1** E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro

**COMUNITÀ MONTANA OLTREPÒ PAVESE  
PROVINCIA DI PAVIA**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1**

**ANNO 2016**

Per i passaggi da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4,

da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

Settore \_\_\_\_\_

Lavoratore sig. \_\_\_\_\_

Categoria e Posizione Economica di inquadramento \_\_\_\_\_

Profilo Professionale \_\_\_\_\_

<b>RIF.</b>	<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX 100</b>
A	IMPEGNO	
B	ESPERIENZA ACQUISITA	
C	USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE	
D	RAPPORTI SUL LAVORO	
E	DISPONIBILITA'	
	<b>TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE</b>	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI - 2 GRUPPO

**Al 2° gruppo:** passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

**A) AFFIDABILITA'** (capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi).

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

- A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
- A2) ATTENZIONE ALL'AUTOFORMAZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO
- A3) AUTONOMIA

**è attribuito un punteggio massimo di punti 30**

**B) DISPONIBILITA'** (capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi dell'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi con riferimento ai seguenti parametri:

- B1) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE
- B2) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

**è attribuito un punteggio massimo di punti 20**

**C) TECNICA DI LAVORO** (capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto con riferimento ai seguenti parametri:

- C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA
- C2) QUANTITA' DEL LAVORO
- C3) QUALITA' DEL LAVORO

**è attribuito un punteggio massimo di punti 30**

**D) IMPEGNO RELAZIONALE** (capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali).

Sulla base dell'analisi della capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali con riferimento ai seguenti parametri:

- D1) ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO
- D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

**è attribuito un punteggio massimo di punti 20**

**COMUNITÀ MONTANA OLTREPÒ PAVESE**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2 - ANNO 2016**

Per i passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio

Settore \_\_\_\_\_

Lavoratore sig. \_\_\_\_\_

Categoria e Posizione Economica di inquadramento \_\_\_\_\_

Profilo Professionale \_\_\_\_\_

	<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX 100</b>
<b>A</b>	<b><i>AFFIDABILITA'</i></b>	<b>PUNTI MAX 30</b>
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Attenzione all'autoformazione ed all'aggiornamento	
A.3.	Autonomia	
<b>B</b>	<b><i>DISPONIBILITA'</i></b>	<b>PUNTI MAX 20</b>
B.1.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.2.	Disponibilità a modificare i comportamenti	
<b>C</b>	<b><i>TECNICA DI LAVORO</i></b>	<b>PUNTI MAX 30</b>
C.1.	Capacità organizzativa	
C.2.	Quantità del lavoro	
C.3.	Qualità del lavoro	
<b>D</b>	<b><i>IMPEGNO RELAZIONALE</i></b>	<b>PUNTI MAX 20</b>
D.1.	Attitudine al lavoro di gruppo	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	<b>TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE</b>	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore  
 ANNOTAZIONI

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI - 3 GRUPPO

Al 3° gruppo: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

**A) AFFIDABILITA'** (capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi)

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

- A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI
- A2) CAPACITÀ DI UTILIZZARE LE NOZIONI E LE INFORMAZIONI
- A3) AUTONOMIA

**è attribuito un punteggio massimo di punti 30**

**B) DISPONIBILITA'** (capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi all'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, con riferimento ai seguenti parametri:

- B1) CAPACITA' INNOVATIVA
- B2) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE
- B3) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

**è attribuito un punteggio massimo di punti 30**

**C) TECNICA DI LAVORO** (capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di definire, valutare e garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto, con riferimento ai seguenti parametri:

- C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA
- C2) QUALITA' DEL LAVORO

**è attribuito un punteggio massimo di punti 20**

**D) IMPEGNO RELAZIONALE** (capacità di rapportarsi con i collaboratori e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali)

Sulla base dell'analisi dell'impegno relazionale con riferimento ai seguenti parametri:

- D1) ABILITA' DI COMUNICAZIONE
- D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

**è attribuito un punteggio massimo di punti 20**

**COMUNITÀ MONTANA OLTREPÒ PAVESE**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3 - ANNO 2016**

Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D

Settore \_\_\_\_\_

Lavoratore sig. \_\_\_\_\_

Categoria e Posizione Economica di inquadramento \_\_\_\_\_

Profilo Professionale \_\_\_\_\_

	<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTI MAX 100</b>
<b>A</b>	<b><i>AFFIDABILITA'</i></b>	<b>PUNTI MAX 30</b>
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Capacità di utilizzare le nozioni e le informazioni	
A.3.	Autonomia	
<b>B</b>	<b><i>DISPONIBILITA'</i></b>	<b>PUNTI MAX 30</b>
B.1.	Capacità innovativa	
B.2.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.3.	Disponibilità a modificare i comportamenti	
<b>C</b>	<b><i>TECNICA DI LAVORO</i></b>	<b>PUNTI MAX 20</b>
C.1.	Capacità organizzativa	
C.2.	Qualità del lavoro	
<b>D</b>	<b><i>IMPEGNO RELAZIONALE</i></b>	<b>PUNTI MAX 20</b>
D.1.	Abilità di comunicazione	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	<b>TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE</b>	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore  
 ANNOTAZIONI