



Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

CODICE ENTE: 13608

GIUNTA ESECUTIVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE

N.39 DEL 04/11/2016

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2016 - NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA APPROVAZIONE DELLA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE -
FORMULAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE.

L'anno **duemilasedici** addì **quattro** del mese di **novembre** alle ore **sedici** e minuti **zero**, nella sede dell'Ente, previa regolare convocazione, si è riunito la Giunta Esecutiva della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese.

Risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome	Presente
1	Alberti Gianfranco	Sì
2	Ferrari Carlo	Sì
3	Andrini Giovanni	Giust.
4	Elfi Ivan	Sì
5	Giganti Andrea	Giust.
Totale Presenti:		3
Totale Assenti:		2

Assiste, quale Segretario Verbalizzante il **Dott. Bellomo Daniele**.

Assume la Presidenza il Sig. **Alberti Gianfranco** che, constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta ponendo in discussione l'argomento in oggetto.

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2016 - NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
APPROVAZIONE DELLA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE -
FORMULAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRAT TANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE.

LA GIUNTA ESECUTIVA

VISTI

- Il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali ed in particolare l'art.107 che prevede che spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.
- Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. ed in particolare
 - l'art. 2 relativo alla fonti che disciplinano i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni,
 - l'art. 4 che attribuisce agli organi di governo delle amministrazioni pubbliche, le funzioni e la responsabilità in merito all'indirizzo politico-amministrativo,
 - l'art.5 relativo alla attribuzione ed alle modalità di esercizio del potere di organizzazione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni
 - l'art.40, commi 1, 3, 3 bis, 3 ter, 3 quinquies, 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001, che individua le modalità ed i vincoli previsti per la contrattazione decentrata integrativa presso le singole amministrazioni
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare le disposizioni del Capo IV dedicato alla Contrattazione collettiva nazionale e integrativa
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 1998 – 2001 e il biennio economico 1998 – 1999 sottoscritto in data 1 aprile 1999 ed in particolare
 - l'art 4 che afferma che in ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17 ed elenca le materie oggetto di contrattazione. Elencazione che, attualmente, deve essere rivista alla luce delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del d.lgs .n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica

- l'art. 10 che prevede che ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003 sottoscritto in data 22 gennaio 2004 che conferma il sistema di relazioni sindacali previsto dal suddetto CCNL sottoscritto in data 1 aprile 1999, introducendo modifiche agli artt 5, 6 e 7 dello stesso Contratto, e prevede agli articoli 31 e 32 modalità di quantificazione delle risorse decentrate;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 11 aprile 2008 che ha rinviato la determinazione della alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare

RITENUTO pertanto di costituire la delegazione trattante di parte pubblica individuando la stessa così come di seguito

- Presidente - Segretario della Comunità Montana dott. Daniele Bellomo
- Membro - Geom. Giovanni Draghi dipendente della CMOP - Responsabile di Area

CONSIDERATO che

- ai sensi delle previsioni normative e contrattuali sopra citate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono determinate annualmente dagli enti;
- ai dipendenti dell'ente viene riconosciuta una quota di salario accessorio i cui criteri per la ripartizione e destinazione sono da determinarsi con le organizzazioni sindacali;
- le amministrazioni pubbliche nella stipula dei contratti decentrati devono garantire il rispetto dei principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede;
- la delegazione trattante di parte pubblica opera nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto gli scopi, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dal competente organo di direzione politica;
- spetta dunque alla giunta definire gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e le risorse finanziarie disponibili;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, nonché fornire indicazioni in ordine alle scelte che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse disponibili;
- è necessario procedere alla determinazione del fondo e sua ripartizione per l'anno 2016

DATO ATTO che il fondo per l'anno 2016 composto di parte fissa e variabile, è quantificato, sulla base delle previsioni normative e contrattuali vigenti, nella misura come risulta dall'allegato A) parte integrante e sostanziale al presente atto;

RITENUTO di procedere all'approvazione della quantificazione del fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane, per l'anno 2016, così come risulta dall'allegato A parte integrante e sostanziale al presente atto;

RILEVATO che occorre fissare i criteri e le direttive, così come descritti nell'allegato B parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante nel corso dello svolgimento della suddetta contrattazione; nel rispetto dei principi fissati dal D.L.gs 165/2001, tenendo conto degli accordi contrattuali vigenti, in coerenza con le linee strategiche dell'Amministrazione e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte dei responsabili dei servizi interessati, ai sensi del d. lgs. n. 267/00;

AD UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di costituire la delegazione trattante di parte pubblica individuando la stessa così come di seguito:
 - Presidente - Segretario della Comunità Montana dott. Daniele Bellomo
 - Membro - Geom. Giovanni Draghi dipendente della CMOP - Responsabile di Area
2. di approvare la quantificazione del fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane, per l'anno 2016, così come risulta dall'allegato A) parte integrante e sostanziale al presente atto;
3. di approvare i criteri, gli indirizzi e le direttive, così come descritti nell'allegato B) parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante nel corso dello svolgimento della suddetta contrattazione; nel rispetto dei principi fissati dal d.l.gs 165/2001, tenendo conto degli accordi contrattuali vigenti, in coerenza con le linee strategiche dell'Amministrazione e nel rispetto della normativa contrattuale vigente
4. di dare atto che la spesa derivante dal presente atto troverà copertura nel corrente bilancio di previsione alla voce 100 cod. 01.02.1 cap. 30/3
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del d. lgs. n. 267/00, con separata ed unanime votazione, resa nelle forme di legge.
6. di comunicare il presente atto all'unico capogruppo, sig. Bertorelli Paolino, del Gruppo consiliare "*La montagna che vince*" a sensi e per gli effetti di cui all'art. 125 del Decreto Lgs. 18/08/2000 n. 267

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2016		
PARTE FISSA:		
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%)		370,00
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
TOT. PARTE FISSA 2016		37.093,78
Decurtazione decreto 78/2010		3.900,00
		33.193,78
PARTE VARIABILE:		
Economie 2015		370,00
Art.15 co. 2 e 4		850,22
Decurtazione decreto 78/2010		197,85
TOT. PARTE VARIABILE 2016		1.022,37
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2016		34.216,15
FONDO 2015 - ESCLUSE ECONOMIE - DA NON SUPERARE		37.574,00
FONDO 2016 - ESCLUSE ECONOMIE - DA CONFRONTARE CON 2015		34.216,15
RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2016		
SPESA FISSA		
Posizioni economiche		8.304,00
Nuove Posizioni economiche anno 2016		577,82
Indennità di comparto a valere sul fondo		2.710,53
SPESA VARIABILE		
Responsabilità *		5.000,00
Indennità rischio		-
Disagio		-
Produttività		17.253,80
ECONOMIE 2016		370,00
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2016		34.216,15

CRITERI, INDIRIZZI E DIRETTIVE ALLE QUALI DOVRÀ ATTENERSI LA DELEGAZIONE TRATTANTE NEL CORSO DELLO SVOLGIMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

RITENUTO a tal fine di definire i seguenti criteri

- le risorse decentrate dovranno essere utilizzate per promuovere gli obiettivi gestionali dei singoli settori e non dovranno essere distribuite in modo indifferenziato e generalizzato;
- esse dovranno essere destinate alla produttività collettiva ed alle prestazioni individuali;
- le politiche di incentivazione dovranno essere verificate e certificate a consuntivo;
- tutti i percorsi di attribuzione del salario accessorio dovranno essere improntati alla meritocrazia e alla selettività delle scelte;
- i programmi e gli obiettivi dell'amministrazione dovranno essere al centro di tutte le politiche di incentivazione ed i risultati ottenuti verranno valutati sotto il profilo dell'efficacia e dell'efficienza;

RITENUTO altresì di definire i seguenti indirizzi e direttive per i componenti della delegazione trattante di parte pubblica partecipanti alla contrattazione decentrata per l'utilizzazione delle risorse del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo e della produttività per l'anno 2016:

- confermare tutte le indennità previste dal contratto, se dovute (rischio, disagio, turnazione, maneggio valori, reperibilità);
- premiare i dipendenti incaricati della responsabilità di procedimento, in un'ottica ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede, tenendo conto sia della categoria di appartenenza sia della natura dei procedimenti affidati;
- destinare l'importo residuo per premiare la produttività individuale e per il raggiungimento degli obiettivi gestionali attribuiti in specifici progetti e assegnati ai dipendenti di ciascuna Area così come specificato negli obiettivi evidenziati nella scheda del PDO approvati con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 37 del 04/11/2016. L'attribuzione delle somme dovrà avvenire a seguito del processo di misurazione e valutazione;
- di programmare progressioni economiche orizzontali, atteso il venir meno dei vincoli per il 2015, previa definizione dei criteri così come definiti nell'allegato 1; prevedendo il passaggio, sulla base del sistema di valutazione delle progressioni orizzontali definito, del 50% dei dipendenti pari, per l'anno 2016, pari alle 2 unità di personale di cat. B a decorrere dal 01/01/2016 sulla base delle valutazioni.
- Di prevedere l'impegno a proseguire nell'anno 2017 le progressioni per la restante parte del personale ed a tal fine di prevedere nella parte variabile del fondo la cifra massima pari al 1,2% dal monte salari 1997 e l'integrazione con ulteriori risorse aggiuntive a seguito della riorganizzazione che ha comportato una riduzione del personale pari a 30% del personale nell'anno 2016.

**COMUNITÀ MONTANA OLTREPÒ PAVESE
PROVINCIA DI PAVIA**

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

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 punteggio):

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 _____

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

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

SCHEMA 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 _____

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

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 _____

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

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI



Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

CODICE ENTE: 13608

PARERI

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2016 - NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
APPROVAZIONE DELLA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE -
FORMULAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Varzi, li 04/11/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Draghi Giovanni

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Varzi, li 04/11/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Draghi Giovanni

Il presente verbale, viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to : Alberti Gianfranco

Il Segretario
F.to : Dott. Bellomo Daniele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. 376 del Registro Pubblicazioni

Si certifica che questa deliberazione viene affissa in copia all'Albo Pretorio informatico della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese il giorno 22/12/2016 e vi rimarrà affissa per 15 giorni naturali consecutivi.

Varzi, lì 22/12/2016

Il Segretario
F.to : Dott. Bellomo Daniele

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

divenuta esecutiva in data 04-nov-2016

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Varzi, lì 04-nov-2016

Il Segretario
F.to : Dott. Bellomo Daniele

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Varzi, lì, _____

Il Segretario
Dott. Bellomo Daniele