

Il sottoscritto Prof. Antonio UBALDI, Pro Rettore, a ciò espressamente autorizzato dal Magnifico Rettore ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.10.2008, sottoscrive in data odierna il presente C.C.I.L. la cui ipotesi – trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti – è stata definita e sottoscritta tra le parti trattanti in data 28.10.2013:

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2011-2013**

**RIPARTIRE E FINALIZZARE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL  
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2013**

***IL PRESIDENTE***

***DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE***

**Prof. Antonio Ubaldi**

---

Parma, 19 dicembre 2013

## Le parti

**preso atto** del Contratto Collettivo Integrativo (CCIL) per il triennio 2011 – 2013 sottoscritto in data 16 novembre 2011;

**preso atto** del D.R. n. 354 del 15 maggio 2013 con il quale è stato aggiornato il Piano della Performance di Ateneo per l'anno 2013;

**preso atto** del verbale n. 7/2013 del 24 luglio 2013 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2013 ridefinendo inoltre, con valenza certificatoria, i fondi dall'anno 2010 all'anno 2013, così come risulta dalla seguente rappresentazione:

ANNO 2010		ANNO 2011		ANNO 2012		ANNO 2013	
Importo lordo	Importo lordo con oneri						
1.645.277,60	2.265.547,25	1.321.892,27	1.820.245,66	1.440.682,49	1.983.819,78	1.949.354,54	2.684.260,83

**preso atto** pertanto che il fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo - per l'anno 2013 – è stato così certificato e che, d'ora in poi, tutte le cifre saranno espresse "lordo dipendente", con esclusione degli oneri a carico dell'Amministrazione:

	lordo Ente	lordo dipendente
<b>DISPONIBILITA' 2013 come da delibera Collegio dei Revisori n. 7/2013</b>	€ 2.684.260,83	€ 1.949.354,54

di cui	lordo dipendente	
<b>Macro categoria: Personale cat. B-C-D</b>	€ 1.372.635,27	disponibilità comprensiva di € 286.246,27 derivante da somme non contrattate anni precedenti
<b>Macro categoria: Personale cat. EP</b>	€ 576.719,27	disponibilità comprensiva di € 50.000,00 derivante da somme non contrattate anni precedenti
tot	€ 1.949.354,54	

## convengono

di finalizzare alle aree di intervento sotto indicate, le risorse a fianco delle stesse riportate che andranno corrisposte agli interessati secondo i criteri generali di cui al CCIL triennale vigente, salvo per le parti espressamente indicate:

	<b>FINALIZZAZIONE RISORSE ANNO 2013</b>	<b>lordo dipendente</b>
A	Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose	€ 107.500,00
B	Trattamento economico accessorio CAT. B - C - D	€ 1.265.130,00
C	Retribuzione di posizione e di risultato personale di Cat. EP	€ 576.719,27
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.949.349,27</b>

Preso atto che ancora sussistono le disposizioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n° 122 del 30 luglio 2010 le quali rispettivamente stabiliscono che:

- comma 1: *“Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti ..., ivi compreso il trattamento accessorio, ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno...”;*

- comma 21: *“le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici”;*

e perdurando il medesimo quadro normativo di riferimento le parti convergono, al fine di perseguire un principio di equità retributiva e/o sociale, limitatamente all'esercizio finanziario 2013, di confermare le determinazioni assunte anche in tema di progressioni orizzontali negli anni 2011 e 2012 nonché di destinare *“la maggior disponibilità residua...”* ridefinita con valenza certificatoria dal Collegio dei Revisori dei Conti - all'indennità di produttività (ex art. 88 comma 2 lettera d e art. 81 comma 1 di cui al CCNL del 16.10.2008).

In applicazione del disposto di cui al sopra richiamato art. 9, comma 1, del D.L. n° 78/2010, convertito con Legge n° 122 del 30 luglio 2010, tutte le indennità di seguito indicate – ad eccezione di quelle dovute per nuovi incarichi di responsabilità o funzioni specialistiche - dovranno essere corrisposte entro i limiti della retribuzione complessiva, ivi compreso il trattamento accessorio, spettante al lavoratore per l'anno 2010.

#### **A) - Indennità per particolari condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose**

Le risorse allo scopo stanziare, pari a **€ 107.500,00** oltre agli oneri a carico dell'Ente, sono così ripartite:

**Rischio Ordinario- art. 88 lettera c) CCNL del 16.10.2008 - : € 63.000,00**

<b>Gruppo Di Rischio</b>	<b>Indennità storica</b>	<b>Indennità ricalcolata ex ante in base alla disponibilità 2013</b>
III^ gruppo di rischio	€ 619,75	€ 518,80
IV^ gruppo di rischio	€ 433,82	€ 362,00
V^ gruppo di rischio	€ 371,85	€ 309,75

**Indennità di turno:** € 2.100,00 per una indennità di € 300,00 annue, rapportate al servizio prestato.

**Autisti del Rettorato: € 20.000,00**

**Esigenze imprevedibili e straordinarie di Ateneo: € 17.100,00** che - al costo medio orario di € 14,5 - corrispondono a n° 1.179 ore, per la costituzione di un fondo di riserva dell'Amministrazione per la salvaguardia di particolari situazioni imprevedibili e di emergenza.

**Indennità per Lavoro Disagevole: € 5.300,00 circa**

Fermo restando i criteri generali e quanto di fatto occorrente per la corresponsione dell'indennità individuata per la custodia e cura di animali (stabulari), che alla data odierna si ipotizza in € 1.575,00, la disponibilità rimanente andrà corrisposta, nella cifra calcolata ex ante, per i compiti di seguito indicati:

1. *(custodia e cura di animali: indennità annua di € 200,00 oltre € 10,00 per ogni giorno di sabato, domenica festivi o notte lavorata);*
2. compiti istituzionali che vanno garantiti con continuità anche nelle giornate festive (Osservatorio Meteorologico e Orto botanico): indennità annua di € 164,77;
3. attività presso l'Ufficio Postale: indennità annua di € 717,23;
4. gestione zone verdi: indennità annua di € 717,23;
5. trasporto azoto liquido e smaltimento materiale ingombrante: indennità annua di € 717,23.

Per l'anno 2013 tutte le indennità di cui sopra andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei limiti normativi sopra richiamati.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

**B) - Retribuzione di Posizione e di risultato Cat. EP - art. 76 del CCNL 16.10.2009:**  
**( fondo certificato in € 576.719,27= oltre agli oneri a carico dell'Ente)**

Premesso che:

- l'Amministrazione ha dato informazione che, anche per l'anno 2013, saranno utilizzati i criteri già individuati e le relative tipologie di incarico (vd. allegato n. 1) nelle more della riparametrizzazione di tutti gli incarichi e funzioni specialistiche affidate al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo;
- il Piano della Performance, aggiornato per l'anno 2013, prevede che per la valutazione delle prestazioni agite rispetto agli obiettivi ricevuti sono previsti un massimo di 60 punti mentre per quella relativa ai comportamenti attesi un massimo di 40 punti e che, inoltre, nell'attuale fase sperimentale del processo di valutazione, nonché a fronte delle rilevanti modifiche organizzative appena concluse o ancora in atto, il singolo obiettivo è considerato:
  - **raggiunto** se l'attività è stata svolta in un campo di variazione percentuale definito tra il 71% ed il 100% del target individuato: il punteggio sarà uguale al peso dell'obiettivo.
  - **parzialmente raggiunto** se l'attività è stata svolta in un campo di variazione

percentuale definito tra il 31% ed il 70% del target individuato: il punteggio sarà uguale alla metà del peso dell'obiettivo.

- **non raggiunto** se l'attività è stata svolta in un campo di variazione percentuale definito tra lo 0% ed il 30% del target individuato: il punteggio sarà pari a zero;

le parti concordano che, fermo restando tutti gli altri criteri generali di cui al CCIL vigente :

- 1) la retribuzione di risultato, riconosciuta nella misura del 10% della retribuzione di posizione, sarà corrisposta entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato mediante la compilazione della scheda, individuata dal Piano della Performance aggiornato all'anno 2013, che viene allegata al presente CCIL (all. n° 3), e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance";
- 2) a seguito della valutazione finale:
  - se il risultato complessivo della scheda è > a 50 punti: spetta il 10% della retribuzione di risultato;
  - se il risultato complessivo della scheda è ≤ a 50 punti: non spetta la retribuzione di risultato.

Le retribuzioni di posizione e di risultato andranno corrisposte nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

### **C) - Trattamento economico accessorio Cat. B – C – D**

Le risorse allo scopo stanziare, pari a **€ 1.265.130,00** oltre agli oneri a carico dell'Ente, sono così ripartite:

#### **C1) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - commi 3 e 4 –**

Per l'erogazione della relativa indennità di responsabilità al personale di **Categoria D**, cui siano stati affidati con specifico provvedimento rettorale qualificati incarichi di responsabilità, viene finalizzata la somma di **€ 280.000,00** (oltre agli oneri a carico dell'Ente).

L'indennità, ex art 91 comma 4 del CCNL 16.10.2008, nelle more della riparametrizzazione di tutti gli incarichi e funzioni specialistiche affidate al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, anche per l'anno 2013 rimane parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti, ed andrà corrisposta agli interessati, con l'esclusione della prima e quinta classe, nella misura percentuale consentita dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :

#### **art. 91 comma 3 e 4:**

<b>indennità storiche</b>	<b>Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità 2013</b>
prima classe: € 5.165,00	<b>€ 5.165,00</b>
seconda classe: € 3.280,00	<b>€ 2.830,00</b>
terza classe: € 2.505,00	<b>€ 2.160,00</b>
quarta classe: € 1.731,00	<b>€ 1.490,00</b>
quinta classe: € 1.033,00	<b>€ 1.033,00</b>

In applicazione dell'art. 91 comma 4) del CCNL del 16.10.2008 un terzo dell'indennità, quantificata come sopra esposto, sarà corrisposto entro il mese di agosto, dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato, mediante la compilazione della scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2013, allegata al presente CCIL (all. n° 3), e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance".

Per quanto attiene la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, la valutazione finale e la correlazione alla quota dovuta di un terzo dell'indennità si applica quanto previsto al precedente punto **B)** commi 2) e 3).

Per l'anno 2013 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3. Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

## **C2) - Indennità di responsabilità - ex art. 91 CCNL 16.10.2008 - comma 1 –**

Per l'erogazione dell'indennità prevista dall'art 91 comma 1 del CCNL 16.10.2008 al personale di **Categoria B-C-D**, cui siano state affidate funzioni specialistiche e di responsabilità, viene finalizzata la somma di **€ 131.000,00** (oltre agli oneri a carico dell'Ente).

Anche tale indennità, nelle more della riparametrizzazione di tutti gli incarichi e funzioni specialistiche affidate al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, per l'anno 2013 rimane parametrata in base alle seguenti classi già individuate negli anni precedenti e viene corrisposta agli interessati nella misura percentuale permessa dalle risorse stanziare, oltre l'indennità mensile e l'indennità di produttività spettante :

### **art 91 comma 1:**

<b>indennità storiche</b>	<b>Indennità ricalcolate ex ante in base alla disponibilità 2013</b>
prima classe: € 1.000,00	<b>€ 865,00</b>
seconda classe: € 700,00	<b>€ 605,00</b>
terza classe: € 300,00	<b>€ 260,00</b>

Resta in vigore la graduazione degli incarichi e delle funzioni specialistiche e di responsabilità, tra le classi sopra citate, già a suo tempo effettuata.

La quota di un terzo dell'indennità in oggetto, soggetta a valutazione in analogia con quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL, sarà corrisposta entro il mese di agosto solo dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa, mediante la compilazione della scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2013, allegata al presente CCIL (all. n° 3), e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance";

Per quanto attiene la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, la valutazione finale e la correlazione alla quota dovuta di un terzo dell'indennità si applica quanto previsto al precedente punto **B)** commi 2) e 3).

Per l'anno 2013 l'indennità di responsabilità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché nei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

### **C3) - Indennità mensile (ex art. 88 comma 2 lettera f - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di **€408.000,00** (oltre agli oneri a carico dell'Ente).

Per l'anno 2013 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta bimestralmente sempre nei limiti dello stanziamento previsto, nonché nei vincoli normativi richiamati a pag. 3.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa

### **C4) – Indennità di produttività (ex art. 88 comma 2 lettera d e art. 81 comma 1 - CCNL del 16.10.2008 )**

Le parti finalizzano all'indennità in oggetto la somma di **€ 160.030,00**, (oltre agli oneri a carico dell'Ente) nonché **€ 286.100,00**, (oltre agli oneri a carico dell'Ente) in conformità con quanto certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, riconducibili all'art. 91, comma 1, del D.L. 78/2010 quali *"...eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati..."*.

Tale indennità, preso atto del coinvolgimento di tutto il personale nel processo di riorganizzazione dell'Ateneo, andrà corrisposta in parti uguali a tutto il personale tecnico amministrativo di cat. B-C e D.

L'indennità di produttività, correlata alla prevista valutazione dei comportamenti, sarà corrisposta entro il mese di agosto, dopo che l'Amministrazione avrà acquisito, per ciascun dipendente, la valutazione della performance lavorativa che evidenzia la qualità della prestazione resa dall'interessato, mediante la compilazione della scheda individuata dal Piano della Performance, aggiornamento 2013, allegata al presente CCIL (all. n° 4) e solo dopo l'acquisita validazione della "Relazione sulla Performance"

A seguito della valutazione finale:

- se il risultato della scheda è < a 10 punti : non spetta alcuna indennità correlata
- se il risultato della scheda è uguale o > a 10 punti: spetta la quota dovuta.

Per l'anno 2013 l'indennità di cui sopra andrà corrisposta nei limiti dello stanziamento previsto e sopra indicato, nonché dei limiti normativi richiamati a pag. 3.

Eventuali cifre non utilizzate o non utilizzabili confluiranno nell'indennità di produttività, previo confronto con la parte sindacale.

Resta inteso e convenuto tra le parti che, per gli anni successivi, in base alla disponibilità finanziaria certificata, potrà variare la finalizzazione della stessa.

Per ogni istituto soggetto a valutazione si richiamano le linee guida individuate nel "Piano della Performance Triennio 2011-2013" aggiornamento 2013.

Per quanto non espressamente indicato, restano vigenti i criteri generali di cui al CCIL triennale vigente, sottoscritto in data 16. 11.2011.

**Per la delegazione di Parte Pubblica:**

Prof. Guido CRISTINI                    \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

Dr.ssa Silvana ABLONDI                \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**La delegazione di Parte Sindacale:**

- R.S.U.:

CAVAZZINI Giovanna                    \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CECCATO Evelina                        \_\_\_\_\_

DRAGONE Patrizia                      \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

DI LORENZO Guido                      \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

FERRARI Franco                         \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

FERRARI Simona                         \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

CAMPANINI Giulio                        \_\_\_\_\_

GHILLANI Mario                         \_\_\_\_\_

MOISE' Caterina                         \_\_\_\_\_

POLETTI Silvia \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

SCOPELLITI Caterina \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

TOTARO Lucia \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

**Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:**

SACCANI Simone \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
Sindacato Flc CGIL

PINARDI Gian Luca \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
Sindacato CISL

MANINI Maurizio \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
Sindacato UIL

NORI Vincenzo \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
Sindacato CISAPUNI

BANDINI Daniela \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
Sindacato CSA della CISAL

DAMASCHI Cesare \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_  
su designazione Sindacato USB P.I.

Parma, 28 ottobre 2013

Allegato n° 1)

## **CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AL PERSONALE DELLA CAT. EP – ANNO 2013**

Premesso che:

- con il provvedimento rettorale n° 758 del 16.05.2005 e s.m.i. sono state definite le linee fondamentali di organizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'Università di Parma ed individuate le tipologie organizzative ed i criteri del conferimento della titolarità delle stesse;
- la struttura organizzativa dell'Ateneo è stata successivamente integrata e modificata con il D.R. n° 325 del 20.04.2009 e s.m.i.;
- con D.R. n° 400 del 14.06.2012 l'Amministrazione ha ulteriormente modificato e integrato il D.R. n° 758 del 16.05.2005 nonché l'allegato n. 1 allo stesso riportante *"PRINCIPALI FUNZIONI ASSEGNABILI AL PERSONALE UNIVERSITARIO DELLE AREE"*;
- è stata ridefinita la struttura organizzativa dei nuovi Dipartimenti.

Considerato che

nelle more della riparametrizzazione di tutti gli incarichi e funzioni specialistiche affidate al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ritiene di riproporre, anche per l'anno 2013, i criteri già individuati e le seguenti tipologie di incarico:

### **FASCIA A**

incarichi di particolare complessità che comportano la responsabilità gestionale di una struttura complessa e che presuppongono il possesso di:

- abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, architetto o ingegnere, indispensabili per l'incarico affidato;
- elevata qualificazione professionale che comporta responsabilità patrimoniale di massimo grado, una complessa gestione amministrativa e di coordinamento della struttura di riferimento ed un elevato livello di responsabilità, di competenze e di funzioni attribuite di particolare interesse dell'Amministrazione

### **FASCIA B:**

incarichi di media complessità che comportano anche disgiuntamente:

- la responsabilità gestionale di una struttura complessa, anche dal punto di vista contabile che tenga conto dei fondi gestiti, articolata in più sotto unità per cui si rende necessario il coordinamento delle varie fasi del procedimento amministrativo e/o tecnico;
- responsabilità di supporto alla ricerca e/o alla didattica, che comporta elevata qualificazione professionale e specializzazione;

### **FASCIA C:**

incarichi complessi svolti in una struttura, ivi compresi i laboratori, per la quale esiste la responsabilità gestionale e di supporto alla ricerca e alla didattica, ma con ordinaria responsabilità e semplice articolazione e che comunque comporta una notevole qualificazione e specializzazione.

L'Amministrazione propone altresì la seguente graduazione della retribuzione di posizione spettante al personale di cat. EP cui sono affidati incarichi correlati a particolari responsabilità gestionale ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione agli albi professionali sopra individuati o comunque alta qualificazione o specializzazione:

fascia A: € 10.330,00

fascia B: € 6.198,00

fascia C: € 4.649,00

Quanto sopra fatto salvo l'importo minimo di posizione, pari a € 3.099,00= definito dall'art. 76 comma 1 del CCNL sottoscritto il 16.10.2008.

Allegato n° 2)

**TIPOLOGIE DI ASSENZA FACOLTATIVA NON RETRIBUITA CHE CONCORRONO AL CORRETTIVO DELL'INCENTIVAZIONE DOVUTA**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>CODICI SOLARI</b>
PRIMI 10 GG di MALATTIA	1022
Aspettativa per carica elettiva L. 267/00	824
Comando presso altro Ente	44
Aspettativa non retribuita altra esperienza lavorativa art. 18 L. 183/2010	1078
Aspettativa per motivi di famiglia senza assegni	160
Aspettativa art. 17 CCNL senza assegni (periodo di prova presso altra amm.ne pubblica) e altra attività lavorativa	74 – 133 - 331
Aspettativa per nomina Presidente Ente Pubblico	66
Assenza fac. post-parto no stip	1008
Permessi per partecipazione a concorsi od esami non retribuito per i CTD	038
Assenza facoltativa per malattia figli sino a 3 anni (senza retribuzione)	1016
Sciopero	045 – 046
Congedo per motivi di studio senza assegni	252
Congedo per formazione (art 5 L.53/2000 e art 13 CCNL)	182
Sospensione temporanea e/o cautelare dal servizio – Sospensione disciplinare	299 – 255 – 047 - 1046
Sanzione disciplinare	298
Dottorato non retribuito	46 - 829
Aspettativa art. 90 Dlgs 267/00	222
Aspettativa funzioni amm. Ente locale Dlgs 267/00	233
Aspettativa art. 19 Dlgo 165	080
Vigile del fuoco volontario DPR 76/04	217

Allegato n° 3)

**SCHEMA DEL PERSONALE CUI SONO ASSEGNATE POSIZIONI ORGANIZZATIVE,  
FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI RESPONSABILITA'**

PERIODO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE: ANNO 2013

**SEZIONE ANAGRAFICA**

DIPENDENTE	Cognome
	Nome
POSIZIONE	Area / Struttura
	Incarico / Funzione
	Categoria

**DESCRIZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI**

	Obiettivi	Indicatori	Peso	Target
1				
2				
3				
4				

Data \_\_\_\_\_

Firme:

Il valutatore

Il valutato

**DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE SUGLI OBIETTIVI ASSEGNATI**

Obiettivi	Indicatori	Peso	Target	Misura*	Raggiungimento	Punteggio
1					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
2					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
3					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
4					<input type="checkbox"/> raggiunto <input type="checkbox"/> parzialmente raggiunto <input type="checkbox"/> non raggiunto	
		100%				Tot. ____

\***Misura:** risultato costruito sull'indicatore, rispetto al target, e conseguito al 31/12/2013

$\text{valutazione ponderata} = \frac{\text{totale punteggio} \times 60}{100}$
--

**AREA COMPORTAMENTALE**

<b>1) Comunicazione e leadership</b> (Circolazione delle informazioni e condivisione degli obiettivi con i collaboratori e team working)		Punti
1.	Si lamenta l'assenza di adeguate informazioni	0
2.	Le informazioni sono reperite con fatica	3
3.	Le informazioni sono trasmesse senza adeguate istruttorie	6
4.	Si ha condivisione di informazioni e di obiettivi	8
5.	Si ha piena condivisione di informazioni e di obiettivi	10
Non valutabile		

**2) Capacità di pianificare e programmare le attività (uso di metodi di programmazione e controllo delle attività e dei tempi di realizzazione) e rispetto dei termini**

	Punti
1. Spesso si accumulano ritardi nel lavoro	0
2. Si ha una costante necessità di riprogrammare il lavoro e le priorità	3
3. Si dispone di un piano di lavoro	6
4. Le attività sono sistematicamente programmate	9
5. Collabora come descritto nel punto 4 e apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

**3) Promozione del cambiamento e del servizio all'utenza (Impegno in iniziative innovative)**

	Punti
1. Nessun apporto all'innovazione	0
2. Modesti apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	3
3. Apporti all'innovazione attraverso proposte specifiche sul contenuto del proprio lavoro	6
4. Ricerca di innovazioni nelle modalità di svolgimento del proprio lavoro a beneficio dell'efficienza e della qualità	8
5. Presenza delle condizioni 3 e 4 a cui si aggiunge la presenza di progetti innovativi intersettoriali	10
Non valutabile	

**4) Collaborazione con colleghi di altre strutture**

	Punti
1. Difficoltà di collaborazione sia nei tempi sia nei contenuti	0
2. Collabora in modo non sistematico con gli altri dirigenti	3
3. Collabora all'interno di obiettivi assegnati alla propria unità organizzativa	6
4. Collabora supportando altre aree nella gestione di progetti integrati e nel raggiungimento degli obiettivi comuni	8
5. Collabora come descritto nel punto 4 e apportando idee originali che favoriscono l'integrazione	10
Non valutabile	

Totale punteggio comportamenti \_\_\_\_\_

valutazione ponderata =  $\frac{\text{totale punteggio} \times 40}{40}$ 

40

**Eventuali osservazioni del dipendente**

Empty rectangular box for observations.

Data \_\_\_\_\_

Firme:

Il valutatore

\_\_\_\_\_

Il valutato

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DI  
CATEGORIA B, C, D, CUI NON SONO ASSEGNATE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, FUNZIONI SPECIALISTICHE E DI  
RESPONSABILITA'**

SEZIONE ANAGRAFICA	
DIPENDENTE	Cognome
	Nome
	Area / Struttura
	Categoria

	Parametri di valutazione	Livello di Performance	Punteggio
1)	Il dipendente ha svolto la propria attività lavorativa gestendo tempi e risorse a propria disposizione in modo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	0 1 2 3 Nv
2)	Il dipendente ha dimostrato flessibilità nello svolgimento della propria attività lavorativa adattandosi a situazioni impreviste e supportando le attività dell'unità in cui è inserito	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	0 1 2 3 Nv
3)	Il dipendente ha dimostrato capacità di lavoro con un grado di autonomia e di responsabilità richiesta dalla categoria di appartenenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	0 1 2 3 Nv

4)	Il dipendente ha dimostrato spirito di iniziativa, partecipazione alla risoluzione delle eccezioni verificatesi nell'ambito del proprio lavoro, suggerendo risoluzioni o nuove modalità di azione più valide per affrontare le varie problematiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 Nv</p>
5)	Il dipendente si informa sugli specifici contenuti del proprio lavoro ed è disponibile ad incrementare le proprie competenze ed è orientato al costante apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 Nv</p>
6)	Il dipendente si interessa alle problematiche dell'utente interno/esterno ed è disponibile a facilitarne il percorso all'interno dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 Nv</p>
7)	Il dipendente dimostra di essere collaborativo con i colleghi sia della propria struttura che di altre strutture con le quali collabora durante lo svolgimento dei processi organizzativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non sufficiente</li> <li>○ Sufficiente</li> <li>○ Buono</li> <li>○ Eccellente</li> <li>○ Non valutabile</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 Nv</p>
<b>TOTALE</b>			

<b>Eventuali osservazioni del dipendente</b>
--

Data \_\_\_\_\_

Firme:

Il valutatore

Il valutato

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_