

# COMUNE di FIVIZZANO

Provincia di Massa – Carrara



Medaglia d'Argento al Valor Militare  
Medaglia d'Oro al Merito Civile

---

## VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FIVIZZANO (MS) PER LA DIVISIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 31 CCNL 22.01.2004, ANNO 2011.

In data 30 dicembre 2011, presso la Residenza Municipale del Comune di Fivizzano, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante del Comune di Fivizzano, così composta :

- Dott. Alessandro Paolini – Segretario/Direttore Generale – Capo delegazione.
- Dott.ssa Gianni Maria Luisa – Resp. Area “Reperimento e gestione risorse” – assente
- Rag. Claudio Cristelli - Segretario

e le OO.SS. :

- CGIL/FP rappresentata da LEONTI SILVANO
- CISL/FPS rappresentata da MASTIORCI ENZO
- UIL/FPL rappresentata da /

e la R.S.U. aziendale, così composta :

- Bini Riccardo
- Caprasi Fabio
- Menchelli Paolini Andrea
- Ferrari Davide
- Furfori Luca

Vista la delibera di Giunta Comunale n° 139 del 29/12/2011, resa immediatamente eseguibile, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale del personale non dirigente del Comune di Fivizzano per la divisione delle risorse del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 – Anno 2011.

Le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale del personale non dirigente del Comune di Fivizzano per la divisione delle risorse del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 – Anno 2011.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Alessandro Paolini

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FIVIZZANO (MS) PER LA DIVISIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 31 CCNL 22.01.2004. ANNO 2011

## 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, dalle norme di cui ai CC.CC.NN.LL. 9 maggio 2006, 11 aprile 2008 e 31 luglio 2009.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

## 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

In considerazione che "... le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

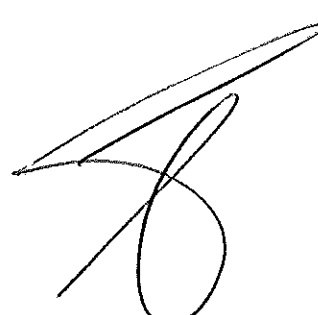
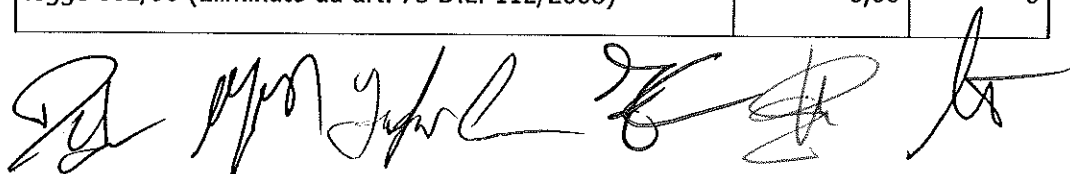
In caso di accertato superamento dei vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o dal Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva...(omissis)... (art. 40, comma 3-quinquies, D. Lgs. n. 165/2001).

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

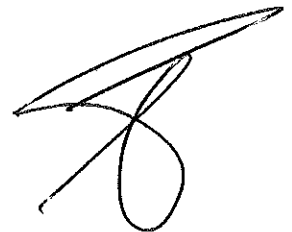

## 3 – COSTITUZIONE DEL FONDO EX ART. 31 DEL CCNL 22.01.2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2011, risulta così costituito :

DESCRIZIONE	ANNO 2011	
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
Fondo art. 31 CCNL 6/7/95 lettere b,c,d,e	82.002,33	
Quote straordinarie ex VII ed VIII q.f. Incaricati funzioni direttive	0	82.002
Economie di gestione trattamento accessorio		
Art.4, c.4 CCNL 5/10/01 (art. 43 legge 447/97 (contratti di sponsorizzazione), convenzioni,contributi dell'utenza ecc.)	0,00	0
Somme derivanti trasformazione rapporti di lavoro art. 1 legge 662/96 (Eliminato da art. 73 D.L. 112/2008)	0,00	0



Risorse derivanti art. 2, comma 3, Dlgs 29/93 (riassorbimento trattamento economico)		
Risorse derivanti da pagamento LED al personale in servizio anno 1999	14.504,17	14.504
Somme destinate all'indennità di funzione VIII q.f. Riguarda solo le Regioni	0,00	0
0.52% monte salari 1997 (escluso dirigenti) (art.15 c.1 lett.j)	6.653,62	6.654
Risorse previste disposizioni di legge per incentivi legge 109,ici,istat	9.672,74	9.673
Somme relative al personale trasferito a seguito di processi di trasferimento		0
Eventuali risparmi derivanti da disciplina straordinari (3% stanziamento 1999 art. 14 comma 4)	1187,85	1.188
<b>TOTALE ART. 15 c. 1 CCNL 01/4/99</b>		<b>114.021</b>
Art. 4, c. 1 CCNL 5/10/01 (1,1% monte salari 1999)	15.007,39	<b>15.007</b>
Art. 4, c. 2 CCNL 5/10/01 (r.i.anzianità 01/1/2000)	22.617,85	<b>22.618</b>
Art. 5, CCNL 5/10/01	0,00	<b>0</b>
Art. 32, c.1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	9.898,14	<b>9.898</b>
Art. 32, c.2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	7.982,37	<b>7.982</b>
Art. 15 c. 2 CCNL 01/04/99 (1,2% MONTE SALARI 1997))		<b>0</b>
Art. 15 c. 5 CCNL 01/04/99 (dot.org., riorganizz.servizi)		<b>0</b>
Art. 15 c. 5 CCNL 01/04/99 (dot.org., riorganizz.servizi)		<b>0</b>
Art.4,c.1 CCNL 9/05/06 (0,50% monte salari 2003)	8.173,35	<b>8.173</b>
Quota indennità posizioni organizzative a seguito copertura 1a posizione dirigenziale	36.560,00	<b>36.560</b>
Art. 8, c 2 CCNL 01/04/08 0,6%	9.608,61	<b>9.609</b>
Art. 8, c 3 CCNL 01/04/08	0,00	<b>0</b>
Art. 14 CCNL 1.4.99 Lavoro Straordinario		0
Economia fondo anno precedente	6.991,89	6.992
Riduzione fondo per trasferimento personale ATA GAIA parte fissa (€ 7.095,54) ed Posiz. Organizz. Bilancio 2006 (€ 36560,00)	-43.655,54	-43.656
Riduzione fondo per trasferimento personale parte variabile straordinario personale trasferito	-1.530,74	-1.531
Riduzione fondo per diminuzione dotazione organica	-10.206,19	-10.206
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE art. 31</b>		<b>175.467,84</b>
<b>RIDUZIONE FONDO</b> in conformità parere Ministero dell'Economia Ragioneria Generale dello Stato.		<b>-9.721,51</b>
<b>RIDUZIONE FONDO</b> parere Ministero dell'Economia Ragioneria Generale dello Stato parte variabile		<b>-6.649,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE EFFETTIVE A BILANCIO</b>		<b>159.097,33</b>
<b>Totale art. 31 comma 2</b>	149.424,59	
<b>Totale art. 31 comma 3</b>	9.672,74	

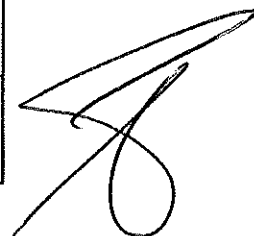



#### 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2011

Le risorse sopra specificate, pari ad Euro 159.097,33, sono così distribuite nei seguenti istituti contrattuali :

### ANNO 2011

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ART. 31 CCNL 22/01/2004					
CCNL 22/01/2004	Art.31 comma	Art. 17 CCNL 1/4/99	DESCRIZIONE	IMPORTI	IMPORTI
				Parziali	Totali
Art. 34	2	c.2, lett.b	P.E.O. anni precedenti + quota 13a	41.090,42	
Art. 34	2	c.2, lett.b	P.E.O 2011 + quota 13a	0,00	41.090
			Indennità ex VIII livelli		0
	2		Retribuzione posizione/risultato	22.440,13	22.440
		art.7,c.7 CCNL 31/3/99	Inquadramento Vv.uu ed ex 1a e 2a	0,00	0
Art. 33	2		Indennità comparto	29.000,00	29.000
	3	c.2, lett.d	Turnazione	12.500,00	12.500
	3	c.2, lett.d	Maggiorazioni	1.500,00	1.500
	3	c.2, lett.d	Reperibilità	14.000,00	14.000
	3	c.2, lett.d	Maneggio valori	426,00	426
	3	c.2, lett.d	Rischio	6.000,00	6.000
	3	c.2, lett.d	Conguagli rinnovi contratto	0,00	0
	3	c.2,lett e	Disagio	6.100,00	6.100
Art. 36, c. 1	3	c.2, lett.f	Particolari responsabilità	11.920,00	11.920
Art. 36, c. 2	3	c.2, lett.i	Indennità anagrafe	20,00	20
	3	c.2, lett.g	Ici,istat,L. 109/94,condono	9.672,74	9.673
	3	c.2, lett.a	Produttività- Performance Individuale	4.428,04	4.428
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE</b>				<b>159.097,33</b>	<b>159.097</b>
Totale art. 31 comma 2				<b>92.530,55</b>	
Totale art. 31 comma 3				<b>66.566,78</b>	<b>0</b>



#### 5 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le risorse complessive destinate al finanziamento delle Progressioni economiche orizzontali già attribuite precedentemente all'anno in corso ammontano ad Euro 41.090,42 (quota già depurata della parte a carico del bilancio pari ad Euro 1.999,27).

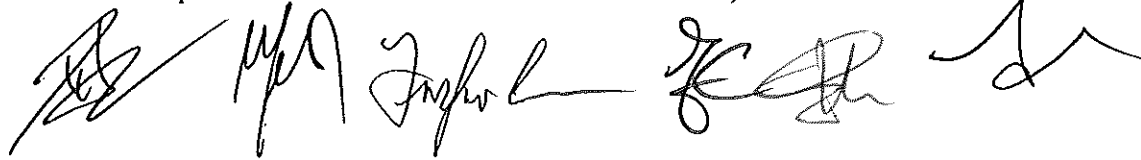
#### 6 – INDENNITA' COLLEGATE ALL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

##### 12.1. Indennità di cui alla lettera i) dell'art. 17 CCNL sottoscritto il 01/04/1999

12.1.1. Indennità per compensare specifiche responsabilità del personale delle Cat. B, C e D attribuite con atto formale dagli enti.

L'indennità è corrisposta al personale formalmente incaricato della qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe. L'indennità non compete al personale che abbia già in godimento l'indennità per particolari responsabilità.

L'importo dell'indennità è determinato in Euro 300,00 annui lordi.



## 12.2. Indennità di rischio

L'indennità di rischio, quantificata in Euro 30,00 mensili (Art. 41 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004) compete solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, viene attribuita al personale di categoria A e B che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dal CCNL. Si individuano nel personale dipendente con le seguenti mansioni i soggetti con esposizione a rischio :

Autista di Scuolabus  
Operaio Specializzato  
Operaio Altamente Specializzato  
Capo Operaio

## 12.3. Indennità di maneggio valori

Al personale comunale tenuto alla resa del conto viene corrisposta un'indennità di maneggio valori determinata rispettivamente:

– in Euro 1,55 giornalieri per il personale responsabile del maneggio di valori superiori a Euro 50.000,00 annui;

## 12.4. Indennità per particolari responsabilità

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f, del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, sono disciplinate rispettivamente come segue. Esse non possono essere riconosciute ai titolari di posizione organizzativa e non sono cumulabili tra loro.

### 12.4.1. Responsabilità di procedimento plurimo e complesso.

L'indennità è corrisposta al personale formalmente incaricato dal competente responsabile dell'area di responsabilità di procedimento plurimo e complesso..

L'importo dell'indennità è determinato da un minimo di Euro 100,00 ad un massimo di Euro 150,00 mensili.

Il suddetto compenso, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità affidata, non ha carattere permanente ma è legato alla conferma o meno dell'affidamento della responsabilità di procedimento plurimo e complesso..

### 12.4.2. Responsabilità di coordinamento operai e responsabilità di manutenzione mezzi comunali.

L'indennità è corrisposta al personale formalmente incaricato di :

- A) Responsabilità di coordinamento degli operai – Euro 50,00 mensili, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione.
- B) Responsabilità della manutenzione dei mezzi comunali o svolgimento di mansioni plurime – Euro 40,00 mensili, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione.

## 12.5. Indennità di reperibilità

Vengono individuate le seguenti aree di pronto intervento per i servizi di emergenza, per le quali l'Amministrazione ha istituito il servizio di pronta reperibilità :

- Polizia Municipale in gestione associata ex L.R. 40/2001 - N° 1 o 2 unità al giorno per 12 ore giornaliere. (Disposizione del Comandante in base alle necessità).

- Servizi tecnico-manutentivi - N° 1 tecnico e n° 1 operaio al giorno per 18 ore nei giorni feriali.

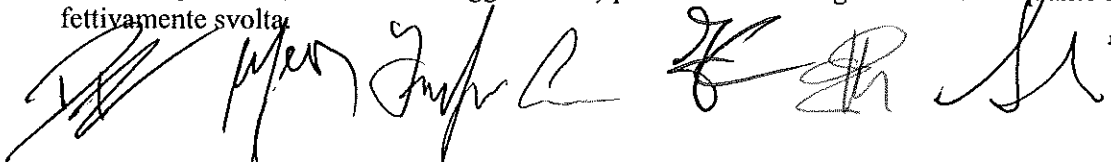
I turni di reperibilità, con la individuazione dei dipendenti che debbono assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Dirigente e dal Comandante.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.

La chiamata in servizio nell'ambito della reperibilità deve avvenire esclusivamente per eventi eccezionali ed improcrastinabili.

La misura dell'indennità di reperibilità è definita dai CCNL vigenti.

Resta inoltre fermo che le indennità o le retribuzioni connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (turno, reperibilità, rischio e maneggio valori) possono essere erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta.



---

## 7 – RISORSE PER LA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

---

Si destinano per l'anno 2011 risorse per finanziare i compensi per la performance del personale dipendente non dirigente le seguenti risorse :

**Euro 2.040,00** da destinarsi alla corresponsione della retribuzione di risultato al personale incaricato di posizione economica organizzativa nei modi e nei termini stabiliti dal D. Lgs. 150/2009 e sue successive modificazioni ed integrazioni ed in base alla valutazione da parte dell'O.I.V. del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della performance approvato dalla Giunta Comunale.

**Euro 4.428,04** da destinarsi alla corresponsione al premio per la performance per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa a seguito delle valutazioni effettuate dai responsabili di area nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente. Di dare atto che i responsabili di area per la valutazione utilizzeranno le schede di valutazione già utilizzate negli scorsi anni. Considerato che le schede per la valutazione del personale inquadrato nella cat. D sono valutate in centesimi e quelle per i restante personale in settantesimi per addivenire ad una valutazione espressa in centesimi per tutti si provvederà a trasformare il punteggio espresso in settantesimi in centesimi mediante proporzione matematica.

---

## 8 - DISPOSIZIONI FINALI

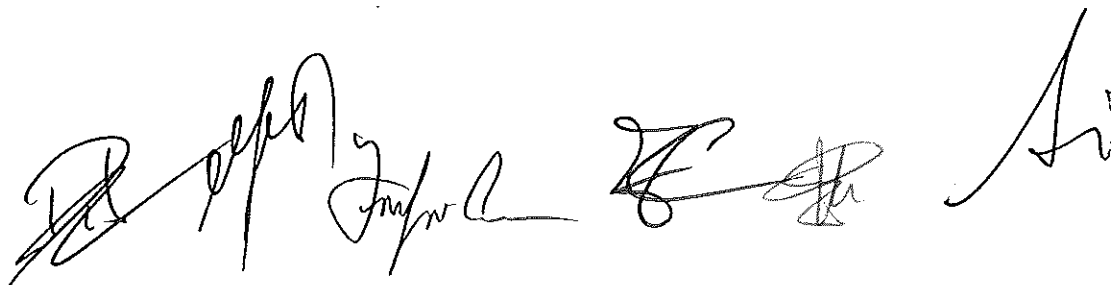
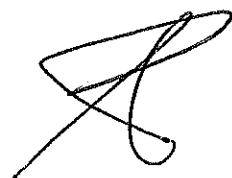
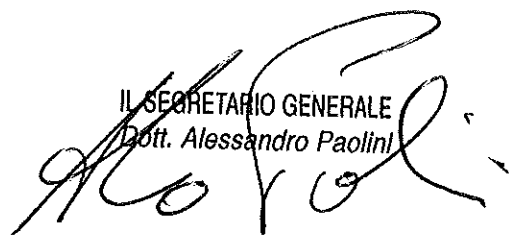
---

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :

LA DELEGAZIONE SINDACALE :

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Alessandro Paolini



# COMUNE DI FIVIZZANO

## (PROV. DI MASSA CARRARA)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE COLLOCATO NELLE CATEGORIE B e C.**

Cognome e nome	Data di nascita	Categoria di appartenenza	Posizione Economica

Periodo considerato : \_\_\_\_\_  
 Punteggio base massimo : 70 Punti.

**Prestazioni rese e risultati ottenuti : Punti 20.**

<b>TENACIA/ORIENTAMENTO AI RISULTATI :</b> Capacità di dedicarsi ad un problema/obiettivo fino che non si è giunti ad una definitiva conclusione.				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>QUANTITA' E QUALITA' DEL LAVORO :</b> Capacità di assicurare un adeguato volume di lavoro dimostrando flessibilità, tempestività e continuità operativa nel rispetto degli standard qualitativi assegnati .				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO e/o (solo per le mansioni che prevedono funzioni di coordinamento e vigilanza) ABILITA' NEL COORDINAMENTO/VIGILANZA NELL'AMBITO DELLE MATERIE DI COMPETENZA.</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>QUALITA' E RAPIDITA' DEI RISULTATI OTTENUTI (precisione ed accuratezza)</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**Qualità delle prestazioni individuali : Punti 30**

<b>GRADO DI INSERIMENTO NEL LAVORO DI GRUPPO, SPIRITO DI COLLABORAZIONE - DISPONIBILITA'</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**PREPARAZIONE PROFESSIONALE DIMOSTRATA :**

Conoscenze tecniche/pratiche. Procedure da seguire. Grado di specializzazione raggiunto. Rapporti con l'esterno.

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**CAPACITA' DI GESTIRE IN MODO CORRETTO ED ECONOMICO LE RISORSE ASSEGNATE :**

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE :**

Interesse dimostrato nel migliorare le proprie conoscenze professionali.

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**RISPETTO DEI TEMPI E DELLE SCADENZE :**

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**ADATTABILITA' ALLE PRIORITA':**

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**Impegno individuale ed arricchimento professionale : Punti 20**

**GRADO DI ADATTAMENTO :**

Reazioni alle novità inerenti il lavoro : ad esempio metodi, strumenti, procedure, ambiente.

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**COSTRUTTIVITA' :**

Capacità di esprimere idee e suggerimenti informando per tempo di eventuali anomalie/problemi.

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**RELAZIONI INTERPERSONALI :**

Capacità di rapportarsi correttamente con gli altri percependo e provvedendo ai loro bisogni : obiettività ed equilibrio nei contatti con gli altri.

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**INTEGRAZIONE :**

Capacità di gestire costruttivamente le relazioni interfunzionali ed interpersonali : senso di collaborazione e rispetto degli altri

INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '2' next to them.



TOTALE PUNTI ASSEGNATI : \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**GIUDIZIO DI SINTESI**

Esprimere, a conclusione delle valutazioni analitiche formulate, un giudizio sintetico complessivo della prestazione :

NON ADEGUATA      ADEGUATA      BUONA      ECCELLENTE  
└                            └                            └                            └

**ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE**

Esprimere un giudizio sulla prestazione del collaboratore in rapporto al passato : la prestazione di quest'anno in rapporto all'anno precedente :

IN FLESSIONE      STABILE      IN MIGLIORAMENTO  
└                            └                            └

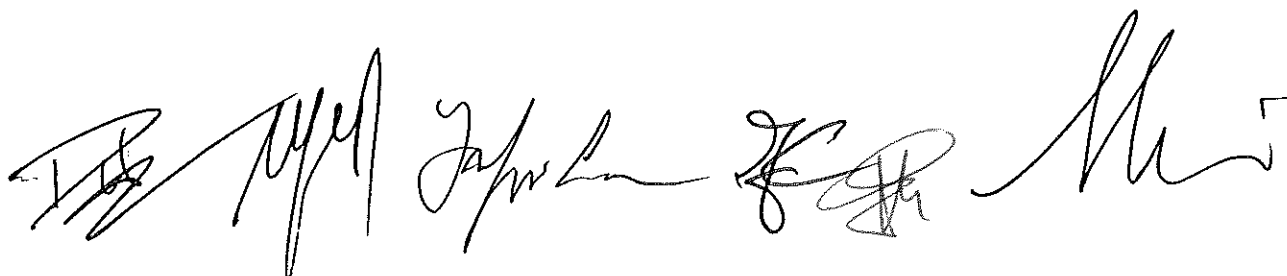
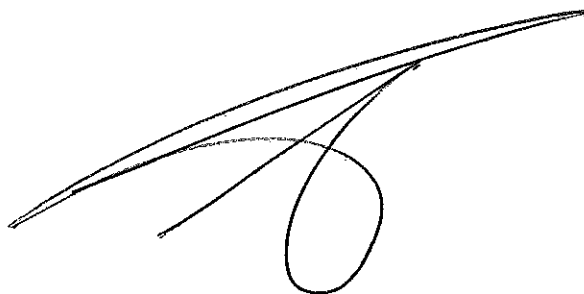
Fivizzano, \_\_\_\_\_

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# COMUNE DI FIVIZZANO

## (PROV. DI MASSA CARRARA)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE COLLOCATO NELLE POSIZIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA D.**

Cognome e nome	Data di nascita	Categoria di appartenenza	Posizione Economica

Periodo considerato : \_\_\_\_\_  
 Punteggio base massimo : 100 Punti.

Impegno e qualità delle prestazioni con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza: Punti 20.

CAPACITA' DI PRENDERE DECISIONI APPROPRIATE E TEMPESTIVE ANCHE IN SITUAZIONE DI INCERTEZZA				
INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

CAPACITA' DI PERCEPIRE PROBLEMI E DI SCOMPORLI AL FINE DI PROPORRE UNA SOLUZIONE :				
INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISCREZIONALI NELL'AMBITO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI :				
INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

SPIRITO DI INIZIATIVA DIMOSTRATO E/O EVENTUALI CONTRIBUTI INNOVATIVI				
INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente : Punti 20.

GRADO DI IMPEGNO E CAPACITA' ESPRESSA NEL MOTIVARE, COINVOLGERE E FAR CRESCERE PROFESSIONALMENTE I COLLABORATORI ATTRAVERSO UN CORRETTO USO DELLA DELEGA E DELL'INFORMAZIONE :				
INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	BUONO	DISTINTO	OTTIMO
1	2	3	4	5

**GRADO DI CAPACITA' ESPRESSA NEL FAR PROPRI GLI OBIETTIVI DELL'AREA E NEL COINVOLGERSI IN PRIMA PERSONA PER CONTRIBUIRE AI RISULTATI DI GRUPPO :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**CAPACITA' DI COMUNICARE IN MODO EFFICACE CONCETTI, DATI ED INFORMAZIONI AL FINE DI UN CONSENSO SU IDEE, PIANI ED ATTIVITA' :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**CAPACITA' DI INDIRIZZARE E SUGGERIRE AGLI ORGANI POLITICI, SOLUZIONI MIGLIORATIVE DELL'ATTIVITA' POLITICO-AMMINISTRATIVA :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi : Punti 20.**

**GRADO DI ADATTAMENTO DELLE RISORSE ALLE EMERGENZE E PRIORITA' :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**GRADO DI CAPACITA' ESPRESSO NELL'ADATTARE LE PROPRIE CONOSCENZE ED ESPERIENZE PROFESSIONALI ALLE INNOVAZIONI NORMATIVE :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**CAPACITA' DI NEGOZIARE L'IMPIEGO DELLE RISORSE :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**CAPACITA' DI GESTIRE LO STRESS OVVERO DI MANTENERE STABILI ED EFFICACI LE PRESTAZIONI PER SE E PER GLI ALTRI IN SITUAZIONE DI DISSENSO OD INTENSO CAMBIAMENTO :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità : Punti 20**

**CAPACITA' DI OTTIMIZZAZIONE MICROORGANIZZATIVA :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**ADATTABILITA' ALLE PRIORITA' :**

<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '2' at the bottom right.

<b>ELASTICITA' E FLESSIBILITA' :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>CAPACITA' DI DELEGA OVVERO DI ALLOCARE COMPITI E RESPONSABILITA' UTILIZZANDO IN MANIERA EFFICACE IL TEMPO, LE CAPACITA' E LE POTENZIALITA' DEI COLLABORATORI :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**Impegno individuale ed arricchimento professionale : Punti 20**

<b>CAPACITA' DI GESTIONE AUTONOMA DELLE RISORSE E DELLE RESPONSABILITA' ASSEGNATE :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>DISPONIBILITA' E FLESSIBILITA' OPERATIVA :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITA' ALLE SCADENZE :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

<b>ATTENZIONE ALL'IMMAGINE DELL'ENTE :</b>				
<b>INSUFFICIENTE</b>	<b>SUFFICIENTE</b>	<b>BUONO</b>	<b>DISTINTO</b>	<b>OTTIMO</b>
1	2	3	4	5

**TOTALE PUNTI ASSEGNATI : \_\_\_\_\_**

**MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO : \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**GIUDIZIO DI SINTESI**

<b>Esprimere, a conclusione delle valutazioni analitiche formulate, un giudizio sintetico complessivo della prestazione :</b>			
<b>NON ADEGUATA</b>	<b>ADEGUATA</b>	<b>BUONA</b>	<b>ECCELLENTE</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE

Esprimere un giudizio sulla prestazione del collaboratore in rapporto al passato : la prestazione di quest'anno in rapporto all'anno precedente :

IN FLESSIONE

STABILE

IN MIGLIORAMENTO

┌

┌

┌

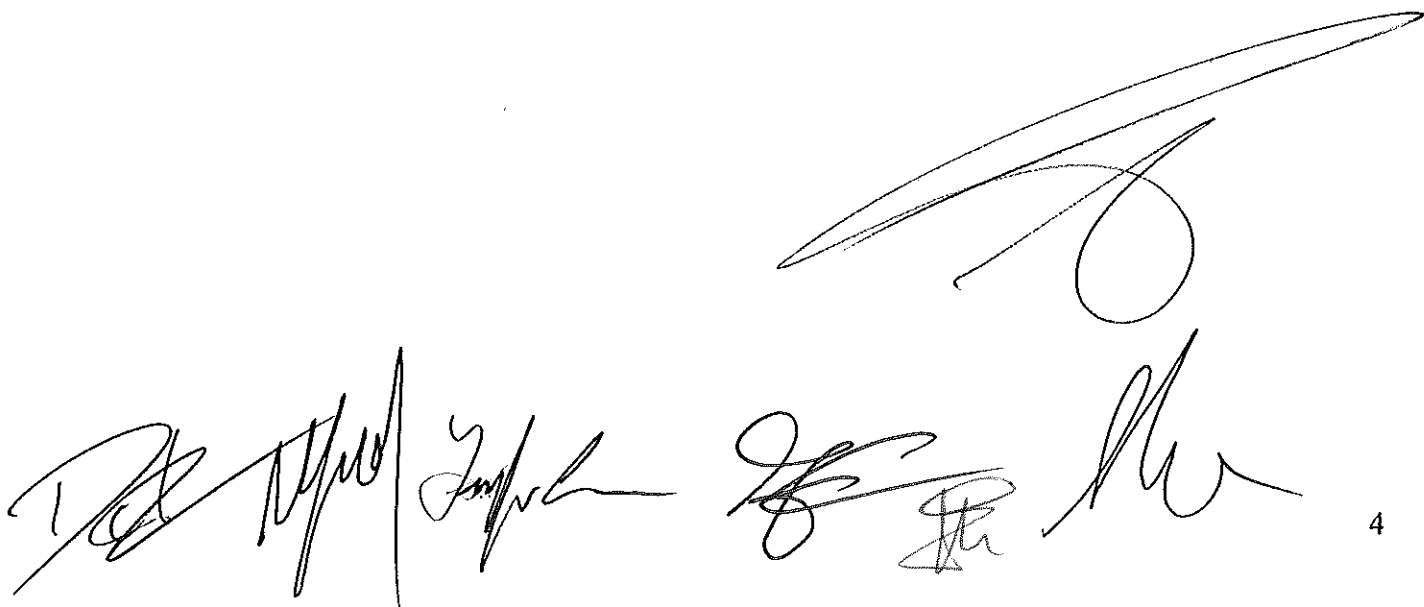
Fivizzano, \_\_\_\_\_

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a large, stylized cursive signature. Below it are two smaller, more legible cursive signatures, one on the left and one on the right, which appear to be the signatures of the evaluator and the evaluated respectively.