



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
2004 - 2005 -
AGGIORNAMENTO ANNO 2011

ALLEGATO A

Risorse per la politica di
sviluppo delle risorse
umane e per la produttività.
Quantificazione ed utilizzo.






ENTE: COMUNE DI PREGNANA MILANESE (MI)

COSTITUZIONE FONDO	Consuntivo	Consuntivo	Consuntivo	Consuntivo	Previsione iniziale	Previsione definitiva
	2007	2008	2009	2010	2011	2011
Lettera a) primo comma art. 15						
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VI e VII che risulta inascoltato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti in	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86
Lettera b) primo comma art. 15						
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995						
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1995						
Lettera c) primo comma art. 15						
Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1995, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un inc.						
Lettera f) primo comma art. 15						
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs. 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti e atti amministrativi						
Lettera g) primo comma art. 15						
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00
Lettera h) primo comma art. 15						
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 1.500.000 di cui all'art.37, n. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VII qualifica)						
Lettera i) primo comma art. 15						
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1998 ed	€ 4.085,21	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41
Lettera j) primo comma art. 15						
Somme concesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni	€ 2.954,00	€ 2.954,00	€ 2.954,00	€ 2.954,00	€ 2.954,00	€ 2.954,00
Lettera m) primo comma art. 15						
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 solo 2%	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1						
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 7.044,96	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49
Quinto comma art. 15						
In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale a triennio dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'esistenza delle risorse necessarie per sostenere i maggiori						
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2						
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della distribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58
ART 32 c1, ccnl 16.10.03						
Le risorse decantate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,52% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 3.836,38	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91
ART 32 c2, ccnl 16.10.03						
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specificità	€ 3.093,86	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005						
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 e	€ 3.275,29	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74
Art.8 c2, ccnl 1/04/2006						
Gli enti locali, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2007, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, c.2, del CCNL 22/01/2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla	€ -	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 67.808,22	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68

Lettera d) primo comma art. 15 Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dotata dall'art. 43 della Legge 448/1997.	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Lettera e) primo comma art. 15 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e sui limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 962/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità).	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Lettera k) primo comma art. 15 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 es. contributo progettazione, incentivi ICI, contributo anagrafe stranieri ecc.	€	13.554,64	€	10.022,85	€	827,43	€	7.320,00	€	7.320,00	€	9.320,00
Secondo comma art. 15 Eventuale integrazione, da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997. ***	€	7.317,16	€	7.210,19	€	2.324,32	€	3.837,58	€	4.077,90	€	3.837,58
Quarto comma art. 15 Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli e												
Quinto comma art. 15 In caso compatto un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori												
Quinto comma art. 15 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di organizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, al qual sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione	€	721,20	€	1.099,28				€	5.000,00			
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2 Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004 ACCERTATE NELL'ANNO 0	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
ART 32 c7, conl 16.10.03 La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al fi	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005 1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 30%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 e	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007		risorsa stabile da consolidarsi nel 2007		risorsa stabile da consolidarsi nel 2007		risorsa stabile da consolidarsi nel 2007		risorsa stabile da consolidarsi nel 2007		risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	
Art.4 comma 2 ccnl 2004-2005 2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nei ri												
Art.8 c3, ccnl 11/04/2006 Gli enti locali possono incrementare, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2007, le risorse decentrate di cui all'art. 31, c.3, del CCNL 22/01/2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferi			€	5.922,58	€	-	€	-	€	-	€	-
TOTALE FONDO VARIABILE ANNUALE	€	21.593,00	€	24.255,00	€	3.161,75	€	11.167,58	€	16.397,90	€	13.157,58
TOTALE FONDO PARTE FISSA + VARIABILE	€	89.401,22	€	94.770,68	€	73.667,43	€	81.673,26	€	86.913,58	€	83.673,26
Risparmi della disciplina straordinaria anno precedente art.15 comma m)	€	1.869,91	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Risparmi dei fondi anni precedenti da utilizzare	€	7.261,07	€	410,69	€	410,69	€	410,69	€	-	€	-
Risparmi del fondo anno precedente 2009							€	2.316,97	€	-	€	-
TOTALE FONDO ANNUALE	€	98.532,20	€	95.181,37	€	74.078,12	€	84.400,92	€	86.913,58	€	83.673,26

*** monte salari anno 1997 pari ad € 600.848,98 l'importo di € 4.077,90 risulta pari allo 0,57 del totale questo importo è stato contrattato nel 2010 a preventivo e successivamente con determinazione n. 297 del 19 maggio 2011 è stato quantificato definitivamente in € 3.837,58=

FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011 (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) UTILIZZO - PREVISIONI E STIME		FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011 (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) COSTITUZIONE
Istituti contrattuali stabili	Totale prev.d'utilizzo 2011	Istituti contrattuali stabili costituzione fondo
PEO	€ 24.945,79	
Reinquadramento vigili	€ 250,00	
Comparto	€ 13.454,88	
Rischio	€ 1.268,00	
Disagio	€ -	
Particolari responsabilità uff.anagrafe e messo	€ 900,00	
Ind. Resp. Uff. Edilizia Privata	€ 2.500,00	
Ind. Resp. Uff. Tributi	€ 2.500,00	
Ind. Resp. Uff. CED	€ 2.500,00	
Maneggio valori	€ 950,00	
Reperibilità	€ 6.140,75	
Turno	€ 7.000,00	
TOTALE Istituti contrattuali stabili (A)	€ 62.409,40	€ 70.515,68
Istituti contrattuali Variabili	Totale prev.d'utilizzo 2011	Istituti contrattuali variabili costituzione fondo
Produttività Uff. Edilizia Privata	€ 1.500,00	
Produttività Uff. Tributi	€ 500,00	
Produttività Uff. CED	€ 500,00	
Progetto esumazioni	€ 1.500,00	
Progetto eventi e manifestazioni	€ 4.145,00	
Progetto pattuglie	€ 1.701,72	
Ulteriore progetto pattuglie Regione Lombardia	€ 600,00	
TOTALE Istituti contrattuali Vari. (B)	€ 10.446,72	€ 3.837,58
TOT.PARTE FISSA PIU' VAR. (A+B)	€ 72.856,12	€ 74.353,26
DIFFERENZA PARTE FISSA E VARIAB. FRA UTILIZZO E COSTITUZIONE		€ 1.497,14
FONDI LETT.K) ART. 15 CCNL 1999	Totale prev.d'utilizzo 2011	Fondi lettera k) art. 15 CCNL 1999 costituzione
Incentivo Progettazione Interna D.Lgs.163/06	€ 8.760,00	€ 8.760,00
Tesserini venatori	€ 60,00	€ 60,00
Ufficiali anagrafe stranieri contrib. Ministero	€ 500,00	€ 500,00
Totale fondi lettera k) art. 15 CCNL 1/4/99	€ 9.320,00	€ 9.320,00
DIFFERENZA PARTE RIFERITA ALLA LETTERA K		€ -
TOTALE GENERALE UTILIZZO compresa lettera k)	€ 82.176,12	€ 83.673,26
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2011 (di cui all'art. 14 CCNL 01/04/99) UTILIZZO al 20/10/2011		Fondo lavoro straordinario costituzione
Voci di Spesa		
Straordinari anno 2011	€ 7.573,50	
TOTALE GENERALE	€ 7.573,50	€ 7.573,50
DIFFERENZA DA UTILIZZARE QUALI STRAORDINARI		€ -
FONDO PER IL LAVORO EXTRAORARIO ANNO 2010 (di cui all'art. 14 CCNL 01/04/99 ed all'art. 5, comma 4, D.Lgs. 66/2003) UTILIZZO al 20/10/2011		Fondo lavoro eccezionale D.Lgs. 66/2003 costituzione
Voci di Spesa		
	€ 4.000,00	€ 4.000,00
DIFFERENZA DA UTILIZZARE QUALI STRAOR. D.LGS. 66/2003		€ -









COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2011

ALLEGATO B

Criteria per le valutazioni.

CENTRO DI RESPONSABILITA':
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

OPERAI

ANNO

Obiettivi assegnati		
descrizione obiettivi	valore attribuito per l'anno	valore attribuito al dipendente

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	10							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi legati agli obiettivi assegnati	20							
Cortesia e diligenza nei rapporti con i clienti e colleghi	15							

Amministratore
[Signature]

		punteggio per premio		

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso correlato all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Presenza in servizio	10							
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro								
Cortesia e disponibilità verso clienti e/o soggetti esterni								
Autonomia nell'espletto delle mansioni attribuite	10							
Cura di uso e degli strumenti e attrezzature assegnate								
Disponibilità a ricoprire mansioni diversificate previste dal ruolo								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								

dirigente
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Osservazioni del valutatore sui risultati:
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sul comportamento ordinario è lesa tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

[Signature]
[Signature]

CENTRO DI RESPONSABILITA':
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

ESECUTORI E COLLABORATIVI AMMINISTRATIVI
ANNO

Obiettivi assegnati		Punti		Note	
Descrizione obiettivo	Valore	Realizzato	Punti	Nota	Nota

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale dall'organizzazione	10							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi (incontri, obiettivi, assenti)	25							
Contraffazione dell'impegno nel tempo e nella prassi di lavoro								

Handwritten signature

Totale complessivo (preziosi)								
Totale complessivo (preziosi)								

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso come dato di ufficio						
		1	2	3	4	5	6	7
Presenza in servizio	10							
Capacità di apporto concreto nel lavoro di lavoro								
Cortesia e disponibilità verso utenti / colleghi esterni								
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	10							
Cura di uso e degli strumenti/attrezzature assegnate								
Disponibilità ad integrare la propria attività con quella di altri servizi								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								

Handwritten signature

Comportamento migliorabile			
Punteggio per progressione			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sui compiti in merito ordinari si è svolta in modo soddisfacente, allegando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

Handwritten signature

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

ISTRUTTORI

ANNO

Obiettivi assegnati		Punteggio ottenuto	
Descrizione obiettivi		Punteggio ottenuto	

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Punteggio ottenuto						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale dell'organizzazione	10							
Flessibilità nell'affrontare o risolvere i problemi								
Costanza nel lavoro								
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie		Punteggio ottenuto						
		1	2	3	4	5	6	7
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	10							
Autonomia nello svolgimento delle attività lavorative								
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro								
Capacità di apparire conosciuti nel proprio lavoro								
Costanza organizzativa con il pubblico								
Competenza nella esecuzione dei lavori								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								
Punteggio complessivo								

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo campo se ha valutato gli obiettivi e i comportamenti ordinari e illettivi, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione:

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the top and several initials below.]

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

AGENTI DI POLIZIA LOCALE

ANNO

Obiettivi assegnati		Punteggio ottenuto	
Obiettivo	Peso	Punteggio	Percentuale

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Punteggio per item						
		1	2	3	4	5	6	7
Capacità di orientamento, di adattamento professionale e dell'organizzazione	10							
Capacità di flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi in linea con gli obiettivi	25							
Costanza nell'operare ed impegno nelle prestazioni lavorative	15							
Totale								
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie		Punteggio per item						
		1	2	3	4	5	6	7
Presenza in servizio	10							
Cura degli aspetti tecnici della gestione (di via, automa, strumenti)								
Disponibilità verso utenti e sottoposti esterni								
Capacità di iniziativa rispetto a situazioni contingenti								
Capacità di prevenire e gestire situazioni contingenti con i colleghi								
Attenzione all'immagine dell'ente nei rapporti con i soggetti esterni								
Capacità di gestire efficacemente situazioni di crisi								
Totale								
Punteggio complessivo								

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo documento di valutazione solo per gli agenti che operano nelle attività ordinarie e non per gli agenti che operano in situazioni di emergenza o in situazioni di crisi. Le osservazioni sulle prestazioni lavorative devono essere riportate in modo sintetico e chiaro.

Handwritten signatures and initials:

- Quaresima
- Alger
- For
- NA
- CP
- CP
- CP
- CP

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2011

ALLEGATO C

Sottoarticolazione voci e punteggi massimi
attribuibili alle Posizioni Organizzative e al
Segretario.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivi innovativi

Obiettivi di mantenimento

Obiettivi intersettoriali di gestione

Obiettivi intersettoriali innovativi

Obiettivo trasversale di miglioramento ed innovativo

Sistemi di valutazione

Obiettivi di miglioramento

Obiettivi innovativi

Obiettivi di mantenimento

Obiettivi intersettoriali di gestione

Obiettivi intersettoriali innovativi

Obiettivo trasversale di miglioramento ed innovativo

Sistemi di valutazione

Am

Am

Am

Am

Am

Am



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE _____

OBBIETTIVO

GESTIONE

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. 2 ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Obiettivo: Descrizione Sintetica <i>Titolo</i>		
1. Descrizione, 2. Finalità da perseguire 3. Modalità		
Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

Indicatori di risultato		
Descrizione	Valore atteso	Valore raggiunto
Risultato raggiunto		

pin
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE _____

. OBIETTIVO

. GESTIONE

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Fase unica												

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto	%			Media valore raggiunto	%		
Media rispetto dei tempi	%			Media rispetto dei tempi	%		
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

COMUNE
 classe
 SEGRETARIO
 fascia

ANNO

Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito all'obiettivo	Valutazione del risultato ottenuto				
			1	2	3	4	5
			Non perseguito	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Consigli, Giunta, Commissioni, Assesimee, orari al pubblico, missioni						
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente						
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	competenza a risolvere le variabili precedenti (riga 3)						
Capacità di innovare e stimolare tecnologicamente e proceduralmente l'Ente	Introduzione efficiente dei sistemi informativi e tecnologici; semplificazione procedure						
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo						
Capacità di motivare le risorse umane	Gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto						
Capacità di orientare la gestione in funzione degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione	Verifica del P.E.G., verifica degli obiettivi inseriti nella Relazione previsionale e Programmatica						
Totale obiettivi di risultato		0	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI
Totale		0	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI

ESITO DELLA VALUTAZIONE #RIFI

(Handwritten signatures and initials)

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO

Obiettivi assegnati		
espressione obiettivo	valutazioni ecc	rate

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle pressioni di lavoro								
<i>Totale con obiettivi specifici</i>	50	punteggio per premio					0	

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso come da art. 6 N.º 9						
		1	2	3	4	5	6	7
Impegno dimostrato nella prestazione individuale								
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo								
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro								
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato								
Cortesie organizzativa con il pubblico								
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								
<i>Totale con attività ordinarie</i>	50	comportamento migliorabile					0	
		punteggio per progressione					0	

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sui comportamenti ordinari si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Firma compilatore:

Firma interessato:




Data compilazione

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

Settore

ANNO

	Peso attribuito	Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
Obiettivi attribuiti		Non avviati	Avviati	In modo ordinario	In modo buono	In modo eccellente
Grado di raggiungimento quantitativo						
Grado di raggiungimento qualitativo						
Grado di raggiungimento temporale						
Totale obiettivi/sezionali	50	0	0	0	0	250
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	RACCONTI				
Integrazione con gli Amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni		Completamento insoddisfatto	Completamento soddisfacente	Completamento ordinario	Completamento buono	Completamento eccellente
Prossimo delle attività						
Comunicazione						
Autonomia e sviluppo						
Coordinamento del personale						
Gestione del tempo lavoro						
Totale comportamenti organizzativi	50	0	0	0	0	0
Totale	100	0	0	0	0	0
ESITO finanziario	0	ESITO obiettivi				
ESITO comportamentali		ESITO COMPLESSIVO				

Firma interessato:

Data compilazione



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2011

ALLEGATO D

Codice disciplinare.

[Handwritten signatures in blue ink]



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

Codice disciplinare per il personale non avente qualifica dirigenziale (art. 3 del CCNL 11.4.2008 e artt. 55 e 55bis-septies del D.Lgs 165/2001 come modificati dagli artt. 68 e seguenti del D.Lgs. 150/2009).

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) Rilevanza degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) Grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. **La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:**
 - a) Inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - b) Condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) Negligenza nella esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

PIAZZA DELLA LIBERTÀ, 1 - CAP. 20010

☎ 02.939671 CENTRALINO - 93967206 - 207 - 208 - 209 - 211 - FAX 02.93590747 - C.F. 86502760159 - P.I. 03890690153

e.mail: personale@comune.pregnana.mi.it - ragioneria@comune.pregnana.mi.it (casierella comunale - BANCA POPOLARE DI MILANO - Ag. di Pregnana Milanese Via Giovanni XXIII - CAB 33620 - ABI 05584

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) arbitrario abbandono del servizio. In tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare in corso si applica al lavoratore o al dirigente, appartenente alla stessa PA dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa, si applica in caso di



mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare.

8. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi** in proporzione all'entità del risarcimento, si applica, fatta salva altra sanzione disciplinare, nel caso di violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la PA al risarcimento del danno.

9. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** si applica in caso di:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purchè non reiterati;
- d) soggetti che avallino, aiutino o permettano comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;
- e) alterchi di particolare gravità con vic di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- f) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la PA.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

10. La sanzione disciplinare del **collocamento in disponibilità con rideterminazione delle mansioni e della qualifica** ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore, si applica a chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo in cui è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.



11. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 9, lettera b);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- g) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;
- h) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

12. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- b) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) condanna passata in giudicato:

C:\DOCUMENTS AND SETTINGS\A.SALVI\IMPOSTAZIONI LOCALI\TEMPORARY INTERNET
FILES\OLK35\CODICE DISCIPLINARE.DOC



1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge 18 gennaio 1992, n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c),d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.lgs n. 267 del 2000;

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;

d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoriamente del rapporto di lavoro;

g) nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;

h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

13. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 12 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL 22.01.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

14. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

