



**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2008**

Si prende atto della quantificazione del fondo per l'anno 2008, come da **allegato**, costituito mantenendo le voci stabili, diminuite degli importi delle progressioni attuate nell'anno 2007 ed aumentate delle quote del personale cessato nell'anno 2007. Si dà atto che lo stesso è stato integrato secondo le disposizioni dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008 con riferimento al comma 2 per le risorse stabili (0,6% monte salari 2005) e comma 3 per quanto riguarda le risorse variabili (riconosciuto lo 0,12% monte salari 2005).

Relativamente alle indennità di cui **all'art. 17, comma 2, lett f)** si propone di mantenere invariati gli importi erogati nel 2007 per le medesime finalità per ogni categoria, attribuendo però per l'anno 2008 ai dipendenti inquadrati in categoria C incaricati di particolare responsabilità con delega del potere di firma l'indennità prevista per la categoria D, i seguenti compensi annui:

CATEGORIA	IMPORTI
B3	€ 800,00
C	€ 900,00
D	€1.100,00

A parte si considera l'indennità da riconoscere al dipendente incaricato delle funzioni di amministratore di sistema ai sensi del D.Lgs. 196/2003 quantificata in € 2.200,00.

**Ai sensi dell'art. 17, c.2, lett. i)** (inserito dall'art 36 del CCNL del 22.1.2004) si conviene di confermare l'indennità annua di € 300,00 da corrispondere mensilmente per 12 mesi, ai dipendenti (diversi da quelli già beneficiari del compenso di cui al punto precedente) formalmente delegati alle funzioni di Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe (n. 6 di cui 2 per 6 mesi) e coordinatore amministrativo di supporto al gruppo di protezione civile C.O.C. (n.1).

**Altre indennità:**

- Rischio e turno liquidati mensilmente secondo gli importi indicati dai CCNL al personale che ne ha diritto e per i giorni di effettiva presenza;
- Indennità di disagio per i mesi nell'ammontare definito precedentemente al 2003 (pari ad € 720,00);
- Indennità maneggio valori secondo quanto indicato nel CCDI anno 2006: a seguito dell'approvazione del relativo regolamento e delle nomine degli agenti contabili effettuate dai responsabili di servizio si concorda di parametrare l'indennità da riconoscere agli stessi all'ammontare del valore annuo maneggiato, con riferimento all'anno precedente, secondo la seguente tabella

IMPORTO MANEGGIATO	INDENNITA' ANNUA
Da 0 a € 13.000,00	€ 200,00
Da € 13.000,01 a € 26.000,00	€ 300,00
Oltre € 26.000,01	€ 390,00

**Progressioni orizzontali**

Per l'anno 2008 si propone la modifica dei criteri secondo quanto risulta dall'allegato, prevedendo di attuare n. 15 progressioni con decorrenza 31.12.2008 a prescindere dalla categoria di appartenenza.



Città di  
**MERATE**

### **Produttività collettiva**

Si confermano i criteri inseriti nel CCDI 2004/2005 per la ripartizione del fondo per la produttività legata all'impegno individuale e di gruppo (art. 17 comma 2, lettera a) CCNL 1.4.1999), consentendo al Responsabile di considerare l'incidenza delle assenze sulla valutazione complessiva della scheda individuale, secondo le seguenti indicazioni: vanno computate quali assenze le malattie, i periodi di congedo parentale che comportano una riduzione della retribuzione ed ogni altra astensione dal lavoro non retribuita.

Si precisa che, in caso di raggiungimento degli obiettivi, eventuali somme non riconosciute a seguito della valutazione individuale, verranno ridistribuite all'interno del servizio.

Per l'anno 2008 la parte pubblica propone l'allegato progetto **PUNTOCOMUNE** da finanziarsi con le risorse di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1.4.99 per € 12.000,00

IL PRESENTE CONTRATTO E' STATO SOTTOPOSTO A VERIFICA TECNICO FINANZIARIA DA PARTE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTARIO E AL CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI CON GLI EQUILIBRI DI BILANCIO DA PARTE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONTO.

Merate, 16 dicembre 2008

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Autorizzato alla firma

con deliberazione di G.C. n. 141 del 10.12.2008

*(Dott. Francesco Saverio Motolese)*



COSTITUZIONE FONDO 2008  
**RISORSE STABILI**

<b>ART. 14 comma 4 CCNL 1.4.99</b>	Risparmi derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ 814,35
<b>ART. 15 COMMA 1 CCNL 1.4.99</b>	a) importi dei fondi di cui all'art. 31 lett. b), c), d) ed e) CCNL 6.7.95 - quota parte delle risorse di cui alla lettera a) art. 31 CCNL 6.7.95 (€ 112.364,39 + 3.182,30 - 12.496,48 personale A.T.A.)	€ 103.050,21
	b) eventuali risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ 0,00
	c) risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96	€ 0,00
	f) risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 comma 3 D. Lgs. 165/2001	€ 0,00
	g) insieme delle risorse destinate al pagamento del LED per l'anno 1998 al personale in servizio nella misura delle percentuali previste dal CCNL 16.7.96 RISPARMI DI SPESA	€ 14.593,89
	h) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37 CCNL 6.7.95	€ 1.613,93
	i) eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale (non applicabile)	€ 0,00
	j) importo dello 0,52% del monte salari 97	€ 7.481,53
l) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito per attuazione di processi di decentramento	€ 0,00	
<b>CCNL 5.10.01</b>	comma 1 art. 4 = 1,1% monte salari anno 1999 (€ 2.651.786.692)	€ 15.064,87
<b>CCNL 5.10.01</b>	comma 2 art. 4 anzianità personale cessato da 1.01.2000 a 31.12.2003 (€ 2.401,18 + 880,04 + 1.151,44 + 2.322,36 + 0 + 2.801,89)	€ 9.556,91
<b>CCNL 22.01.04</b>	art. 32 comma 1 - 0,62% monte salari 2001 (€ 1.440.172,23)	€ 8.929,07
<b>CCNL 22.01.04</b>	art. 32 comma 2 - 0,50% monte salari 2001 (€ 1.440.172,23)	€ 7.200,86
<b>CCNL 9.05.06</b>	Art. 4 comma 1 - 0,50% monte salari 2003 (€ 1.517.672,06)	€ 7.588,36
<b>CCNL 11.04.08</b>	Art. 8 comma 2 - 0,60% monte salari 2005 (€ 1.762.646,00)	€ 10.575,88
	<b>TOTALE IN COMPETENZA</b>	<b>€ 186.940,97</b>
	A DEDURRE fondo scorrimenti anno 1999 (da 1.7 al 31.12 compresa 13^) € 10.156,32 + fondo scorrimenti anno 2000 (€ 12.526,62) + fondo scorrimenti anno 2001 (€ 6.704,97) + fondo scorrimenti anno 2002 (€ 8.851,48) + fondo scorrimenti 2003 (€ 10.150,66) + fondo scorrimenti 2004 (€ 4.243,15 + 5.998,9) + fondo scorrimenti 2005 (€ 5.141,91 + 5.852,8) + fondo scorrimenti 2006 (€ 9.219,05) + fondo scorrimenti 2007 (€ 8.020,53) recupero quote scorrimenti personale cessato anno 1999 (€ 1.480,72) anno 2000 (€ 1.086,07)	€ 75.206,41



Città di  
**MERATE**

	anno 2001 (€ 1.360,70)	
	anno 2002 (€ 2.540,12)	
	anno 2003 (€ 1.716,44)	
	anno 2004 (€ 517,53)	
	anno 2005 (€ 1.669,82)	
	anno 2006 (€ 787,29)	
	anno 2007 (€ 501,29)	
<b>CCNL 31.03.99</b>	A DEDURRE reinquadramento vigili	€ 590,83
	A DEDURRE LED (€ 14.593,89 - € 7.459,19 per quote recuperate + €447,60 + 248,43 + 248,43+299,91)	€ 5.890,33
	A DEDURRE indennità personale asilo nido	€ 747,12
<b>CCNL 22.01.04</b>	A DEDURRE indennità di comparto (€ 5.648,88 + € 27.372,00)	
	recupero indennità di comparto personale cessato	
	anno 2003 (€ 228,12)	
	anno 2004 (compensato)	
	anno 2005 (+ 563,40 - 426,96)	
	anno 2006 (+ 420,41 - 426,96)	
anno 2007 (+ 497,52 - 420,41)		
		€ 32.999,76
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 71.506,52</b>
	Residuo derivante dal fondo 2005	€ 6.356,54
	<b>TOTALE COMPRENSIVO RESIDUI</b>	<b>€ 77.863,06</b>

**RISORSE VARIABILI**

<b>CCNL 1.4.99</b>	d) somme derivanti dall'attuazione art. 43 Legge 449/97	€ 0,00
	e) economie derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time art. 1 comma 57 Legge 662/96	€ 0,00
	k) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Legge 109/94, D.L. 468/94, D. Lgs. 446/97)	€ 0,00
	m) eventuali risparmi derivanti dalla disciplina dello straordinario	€ 0,00
	n) riferito alle camere di commercio	€ 0,00
<b>CCNL 1.4.99</b>	comma 2 art. 15 - integrazione 1,2% su base annua del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa al personale di qualifica dirigenziale	€ 0,00
<b>CCNL 1.4.99</b>	comma 5 art. 15 correlati all'incremento di servizi	€ 12.000,00
<b>CCNL 5.10.01</b>	commi 3 e 4	€ 0,00
<b>CCNL 14.9.00</b>	art. 54 (messi notificatori)	€ 860,00
<b>CCNL 9.05.06</b>	Art. 4 comma 2 lett. b) 0,70 monte salari 2003 (€ 1.517.672,06)	€ 0,00
<b>CCNL 11.04.08</b>	Art. 8 comma 3 lett. b) 0,90 monte salari 2005 (€ 1.762.646,00)	€ 2.115,18
<b>CCNL 22.1.04</b>	comma 6 art. 32 (non applicabile)	€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 14.975,18</b>
	<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 92.838,24</b>



## **CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Valutazione collegata alla progressione economica orizzontale**

La progressione orizzontale è identificata quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità. In altre parole, deve permettere di valorizzare quei collaboratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per lo sviluppo di nuove professionalità finalizzato all'acquisizione di competenze diverse da quelle attualmente in possesso attraverso idonea formazione.

Tale processo porterà all'acquisizione di professionalità diverse volte allo svolgimento di nuovi servizi, ovvero all'erogazione di servizi con un miglioramento quali/quantitativo delle prestazioni individuali (creazione del gruppo di lavoro per lo sportello polifunzionale).

In particolare, il sistema prevede due tipi di criteri:

- *criteri di selezione o requisiti di base*, che verificano la sussistenza delle condizioni necessarie (ma non sufficienti) perché possa essere preso in considerazione l'accesso dei collaboratori alla progressione orizzontale;
- *criteri di merito*: ratificano il livello di sviluppo professionale acquisito e guidano le scelte puntuali relative all'applicazione della progressione orizzontale basate sulla selezione dei collaboratori che si distinguono tra quanti hanno maturato i requisiti di base.

Entrambe le categorie di criteri sono differenziate:

- verticalmente (inter-categorie): i criteri possono cioè variare a seconda della categoria presa in considerazione,
- orizzontalmente (intra-categoria): nell'ambito della medesima categoria, i criteri assumono caratteristiche differenti a seconda dell'incremento retributivo preso in considerazione.

Di seguito si forniscono i criteri di selezione e i criteri di merito per le diverse categorie articolati per i diversi incrementi retributivi.

### **CRITERI DI MERITO**

La base decisionale per l'attribuzione degli incrementi economici orizzontali è costituita dalle valutazioni di sviluppo professionale individuale secondo la procedura prevista. Tale collegamento si ispira ai seguenti principi di fondo:

- orientamento allo sviluppo del personale: la progressione orizzontale valorizza economicamente il livello di professionalità acquisito dal collaboratore;
- selettività nella applicazione: la progressione orizzontale è destinata ai collaboratori che hanno acquisito un livello di sviluppo professionale distintivo;
- piena integrazione con altri strumenti del sistema retributivo e con gli altri sistemi di gestione delle risorse umane, in particolare sistema di valutazione e sistema informativo del personale;
- piena compatibilità con l'impostazione e i criteri previsti a livello contrattuale.



A seguito della verifica delle risorse disponibili derivante dalla costituzione del fondo, annualmente viene definito il numero delle progressioni orizzontali attribuibili al personale dipendente in possesso dei requisiti richiesti.

La sussistenza dei criteri di merito viene verificata sulla base delle informazioni disponibili nel curriculum professionale individuale e nei documenti relativi ai vari sistemi di gestione del personale dell'ente.

La progressione avrà luogo selettivamente su base annua a favore di quel dipendente in possesso dei requisiti di base che avrà raggiunto il punteggio più elevato e comunque non inferiore al **70%** del massimo previsto.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti:

- che nell'anno precedente sono stati sanzionati con provvedimento disciplinare concluso, superiore alla censura;
- che sono stati assunti nell'anno precedente (ad esclusione degli stabilizzati);
- che non hanno una permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento.

Per il riconoscimento della progressione economica viene formulata una graduatoria, secondo i criteri di merito di seguito esplicitati; gli effetti economici della progressione decorrono comunque dal 31 dicembre di ogni anno.

Per la valutazione dello sviluppo professionale individuale è opportuno fare riferimento ad alcune linee guida basilari per tutte le categorie, di seguito definite, che sono essenziali e che vengono integrate, a seconda della categoria di appartenenza, con altre più specifiche.

Ad ognuna viene attribuito un valore massimo parziale (V.P.M.) che contribuisce alla formazione del valore massimo globale per ogni categoria di appartenenza; tali valori variano a seconda degli elementi di valutazione presi in considerazione:

1. Esperienza acquisita (V.P.M. 10) da considerarsi solo per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C.

Elementi integrativi devono essere desunti dalla storia professionale del collaboratore, con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della categoria di appartenenza.

In caso di servizio prestato presso altri enti (mobilità): riduzione del 50%

2. Risultati conseguiti (V.P.M. 20)

Coincide con il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione, nonché con il grado di realizzazione dei programmi definiti, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

• insufficiente livello di raggiungimento	valore 0
• minimo livello di raggiungimento	valore 3
• scarso livello di raggiungimento	valore 5
• mediocre livello di raggiungimento	valore 7
• medio livello di raggiungimento	valore 10
• significativo livello di raggiungimento	valore 13
• buon livello di raggiungimento	valore 15



• elevato livello di raggiungimento	valore 17
• massimo livello di raggiungimento	valore 20

3. Impegno profuso (V.P.M. 20)

Grado di impegno espresso nell'assolvimento delle proprie funzioni, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

• insufficiente	valore 0
• minimo	Valore 3
• scarso	valore 5
• mediocre	valore 7

• medio	valore 10
• significativo	valore 13
• buono	Valore 15
• elevato	valore 17
• massimo	valore 20

4. Qualità delle prestazioni (V.P.M. 10)

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni proprie del livello, valutato sulla base della presente articolazione:

• insufficiente	valore 0
• sufficiente	valore 3
• scarsa	valore 5
• limitata	valore 6

• buona	valore 7
• significativa	valore 9
• ottima	valore 10

5. Capacità di adattamento e flessibilità (V.P.M. 15)

Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità del servizio e dell'ente, valutate secondo la seguente articolazione (tale criterio dovrà essere utilizzato in maniera differenziata tra coloro i quali sono stati oggetto di un nuovo assetto organizzativo rispetto a coloro che non sono stati interessati da alcun mutamento; pertanto in presenza di un mutamento organizzativo permanente si potrà avere attribuzione di punteggio massimo previsto, mentre per chi non ha subito un mutamento organizzativo permanente il V.P.M. è di 7):

• insufficiente	valore 0	valore 0	• buona	valore 11	valore 5
• sufficiente	valore 3	valore 2	• significativa	valore 13	valore 6
• scarsa	valore 5	valore 3	• ottima	valore 15	valore 7
• limitata	valore 7	valore 4			

6. Relazioni con l'utenza (V.P.M. 10)

(Da non utilizzare per la categoria D in presenza di attribuzione di Posizione Organizzativa).

Qualità e quantità delle relazioni con l'utenza valutato sulla base del seguente schema che tiene conto sia della capacità di gestire i rapporti con l'utenza e con il pubblico in termini collaborativi, di disponibilità e rispetto, che della capacità di analizzare i problemi e le istanze in genere, avanzate dal pubblico in generale, in modo da evitare il ricorso ad altri soggetti, ove non necessario.

• Livello insufficiente	valore 0
• Livello sufficiente	valore 3
• Livello scarso	valore 5
• Livello limitato	valore 6

• Livello buono	valore 7
• Livello significativo	valore 9
• Livello ottimo	valore 10

Solo per categoria D in presenza di attribuzione di Posizione Organizzativa



Capacità di organizzazione, di motivazione e di gestione del gruppo di lavoro e dei singoli collaboratori.

Capacità di saper gestire, motivare e valorizzare i dipendenti appartenenti al proprio servizio.

• Livello insufficiente	valore 0
• Livello sufficiente	valore 3
• Livello scarso	valore 5
• Livello limitato	valore 6

• Livello buono	valore 7
• Livello significativo	valore 9
• Livello ottimo	valore 10

7. Arricchimento professionale (V.P.M. 15)

(Da non utilizzare per la categoria D in presenza di attribuzione di Posizione Organizzativa).

Capacità di autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e derivante sia da esperienze dimostrate di temporanea sostituzione di colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di esercizio temporaneo di mansioni superiori senza attribuzione formale sia da processi di formazione per la partecipazione a corsi e seminari che di autoformazione debitamente documentati. La valutazione è sulla base del seguente schema:

• Insufficiente	valore 0
• sufficiente	valore 3
• scarso	valore 5
• limitato	valore 7

• buono	valore 11
• significativo	valore 13
• elevato	valore 15

Ulteriori elementi di valutazione vengono introdotti per i successivi gradini di passaggio delle Categorie B e C e per i passaggi in categoria D, previa l'esclusione della valutazione dell'esperienza acquisita, e sono:

Solo per categoria D in presenza di attribuzione di Posizione Organizzativa

Capacità di saper ottenere i risultati in condizioni di difficoltà e di tempistica ridotta in relazione ai carichi di lavoro affidati.

• Insufficiente	valore 0
• sufficiente	valore 3
• scarso	valore 5
• limitato	valore 7

• buono	valore 11
• significativo	valore 13
• elevato	valore 15

8. Capacità di iniziativa personale e proposizione (V.P.M. 10)

- capacità di iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- contributi al funzionamento ed allo sviluppo dei sistemi di programmazione e controllo dell'ente;
- capacità di razionalizzazione progressiva delle strutture e delle attività cui si partecipa e/o interagisce;
- capacità di motivare i collaboratori e generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;

valutate secondo la seguente articolazione:



Città di  
**MERATE**

• insufficiente	valore 0
• sufficiente	valore 3
• scarsa	valore 5
• limitata	valore 6

• buona	valore 7
• significativa	valore 9
• massima	valore 10

### **CATEGORIA B**

#### **PASSAGGIO B1 - B2**

##### **Criteri di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B1 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

##### **Criteri di merito**

Sulla scorta degli elementi valutativi di seguito rappresentati, si può sviluppare un sistema di apprezzamento, di seguito articolato che tiene conto sia di un valore massimo globale di progressione pari a **100**, che dei valori massimi parziali, di seguito indicati:

1.	Esperienza acquisita	valore massimo parziale <b>10</b>
2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>

#### **PASSAGGIO B2 - B3**

##### **Criteri di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B2 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

##### **Criteri di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

#### **PASSAGGIO B3 - B4 (per accesso in B3)**

##### **Criteri di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B3 (periodo di riferimento: ultimi due anni)



1.	Esperienza acquisita	valore massimo parziale <b>10</b>
2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>

### **PASSAGGIO B3 - B4**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B3 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

### **PASSAGGIO B4 - B5**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B4 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

### **PASSAGGIO B5 - B6**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B5 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**



Città di  
**MERATE**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

### **PASSAGGIO B6 - B7**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in B6 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

### **CATEGORIA C**

#### **PASSAGGIO C1 - C2**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in C1 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**

1.	Esperienza acquisita	valore massimo parziale <b>10</b>
2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>10</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>10</b>

#### **PASSAGGIO C2 - C3**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in C2 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

#### **Criteria di merito**



2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

#### **PASSAGGIO C3 - C4**

##### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in C3 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

##### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

#### **PASSAGGIO C4 - C5**

##### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in C4 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

##### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

#### **CATEGORIA D**

#### **PASSAGGIO D1 - D2**

##### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in D1 (periodo di riferimento: ultimi due anni)



**Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

**PASSAGGIO D2 - D3**

**Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in D2 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

**Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

**PASSAGGIO D3 - D4**

**Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in D3 (periodo di riferimento: ultimi due anni)

**Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

**PASSAGGIO D4 - D5**

**Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in D4 (periodo di riferimento: ultimi due anni);

**Criteria di merito**



Città di  
**MERATE**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>

### **PASSAGGIO D5 - D6**

#### **Criteria di selezione o requisiti di base**

Punteggio medio nella valutazione individuale delle prestazioni non inferiore al 70% del totale durante la permanenza in D5 (periodo di riferimento: ultimi due anni);

#### **Criteria di merito**

2.	Risultati conseguiti	valore massimo parziale <b>20</b>
3.	Impegno profuso	valore massimo parziale <b>20</b>
4.	Qualità delle prestazioni	valore massimo parziale <b>10</b>
5.	Capacità di adattamento e flessibilità	valore massimo parziale <b>15</b>
6.	Relazioni con l'utenza	valore massimo parziale <b>10</b>
7.	Arricchimento professionale	valore massimo parziale <b>15</b>
8.	Capacità di iniziativa personale e proposizione	Valore massimo parziale <b>10</b>



## **PROGETTO "PUNTOCOMUNE"**

### DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto presentato per il corrente anno è la prosecuzione di quello parzialmente attuato nel 2008, che si prefigge la realizzazione di uno sportello al cittadino in grado di espletare procedimenti diversi, in questo momento assegnati a diversi servizi.

La difficoltà al raggiungimento finale dell'obiettivo previsto per il 2007 è stata prevalentemente causata dal mancato approntamento della nuova sede comunale e, motivo basilare, dal modificarsi del gruppo di lavoro a seguito di dimissioni o mobilità interne all'ente.

Si richiede pertanto la prosecuzione della formazione individuale (autoformazione) per i procedimenti di front office e la esercitazione pratica allo sportello.

### TEMPI

Per quanto riguarda i tempi di realizzazione del progetto, si prevede la conclusione della fase di formazione e la piena operatività di tutti i dipendenti interessati entro il 30.09.2008 dando atto che la stessa si svilupperà in diverse fasi.

La prima fase, che si concluderà entro 15 maggio, prevede la piena operatività sui procedimenti anagrafici e di stato civile.

La seconda fase, che si concluderà entro il 15 giugno, comporterà anche l'operatività sui procedimenti afferenti la materia tributaria.

La terza fase, coincidente con il raggiungimento dell'obiettivo, sarà attuata entro il 30 settembre e comprenderà la piena operatività anche con riferimento ai procedimenti cimiteriali e di protocollo.

### PERSONALE IMPEGNATO

Tutto il personale chiamato ad operare presso il nuovo sportello risultante dalla delibera di PEG 2008 con la quale lo stesso risulta ufficialmente costituito.

### VALORE COMPLESSIVO DEL PROGETTO

Il valore del progetto ammonta ad € 12.000,00 + 6.356,54 (residuo 2007).

### CRITERI DI RIPARTO

Il 40% dell'importo assegnato al progetto verrà riconosciuto a seguito di una verifica della piena operatività di tutti i soggetti sui seguenti procedimenti d'anagrafe e stato civile:

- ricerche anagrafiche - rilascio certificazioni anagrafiche e di stato civile
- rilascio carta d'identità - rilascio certificati d'identità per minori di anni 15
- compilazione di APR4 per richiesta residenza - procedura per richiesta cambio di indirizzo
- richiesta passaporto
- richiesta pubblicazioni di matrimonio
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà - autentica di firma e di copia di atti
- autorizzazione al trasporto di cadavere o resti mortali - permesso di seppellimento - autorizzazione alla cremazione



Città di  
**MERATE**

La liquidazione avverrà su attestazione dei responsabili del progetto e del Direttore Generale, previa verifica del raggiungimento dell'operatività attraverso un'esercitazione pratica. Il compenso verrà riconosciuto unitamente allo stipendio del mese di maggio unicamente se per tale data è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato 2008.

Un ulteriore 20% dell'importo verrà riconosciuto a seguito della verifica della piena operatività di tutti i soggetti sui seguenti procedimenti riferiti all'ambito tributario:  
compilazione modulo unificato – taxa rifiuti  
assistenza ai cittadini compilazione bollettino ICI

La liquidazione avverrà su attestazione dei responsabili del progetto e del Direttore Generale, previa verifica del raggiungimento dell'operatività attraverso un'esercitazione pratica. Il compenso verrà riconosciuto unitamente allo stipendio del mese di giugno unicamente se per tale data è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato 2008.

Il residuo 40% verrà riconosciuto a seguito di una verifica generale della operatività dello sportello sugli standard previsti nel progetto di massima, includendo anche i procedimenti relativi alla protocollazione della posta in arrivo e partenza, alle pratiche cimiteriali di front office e ai procedimenti relativi alla denuncia di nascita e di morte.

La liquidazione avverrà su attestazione dei responsabili del progetto e del Direttore Generale, previa verifica del raggiungimento dell'operatività attraverso un'esercitazione pratica. Il compenso verrà riconosciuto unitamente allo stipendio del mese di ottobre unicamente se per tale data è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato 2008.

Le risorse eventualmente non assegnate saranno ridistribuite, a raggiungimento del progetto, in percentuale tra i partecipanti.

#### I RESPONSABILI DEL PROGETTO

F.to *Dott. Da Ros Luca*

F.to *Codara Annalena*