



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2010**

In data 01/12/2010 alle ore 10,00 presso la Residenza Municipale del Comune di Robbiate, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente DOTT.SSA RENDA ROSA

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale

CISL CERRI ENZO

CGIL FRANCESCO CARROCCIO

UIL BONACINA ITALO assente

R.S.U.
CREVENNA DANIELE

MAGGI MASCIA

RIPAMONTI GIOVANNI

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il quadriennio normativo 2006/2009 e per la parte economica anno 2010.

INDICE

TITOLO I° Disposizioni Generali

ART. 1 Ambito di applicazione e durata. Costituzione fondo Anno 2010.

ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II° Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 3 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 e art. 8 CCNL 2006-2009

TITOLO III° Utilizzo delle Risorse Stabili

ART. 4 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

ART. 5 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2003/2004

ART. 6 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità al personale delle categorie A e B1

ART. 7 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori.

ART. 8 Utilizzo delle risorse stabili destinate al pagamento delle indennità di rischio, maneggio valori e indennità di turno

TITOLO IV° Utilizzo delle Risorse Variabili

ART. 9 Utilizzo delle risorse variabili.

ART. 10 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

ART. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito di categoria

ART. 12 Formazione e aggiornamento professionale

ART. 13 Disciplina del lavoro straordinario e delle retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili degli uffici e dei servizi per l'anno 2010

ART. 14 Orientamenti per futuri sviluppi organizzativi

TITOLO V° Disposizioni finali

ART. 15 Disposizioni finali

TITOLO I°

Disposizioni generali

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA. COSTITUZIONE FONDO ANNO 2010.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2006/2009.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

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.

TITOLO II°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 E ART.8 CCNL 2006-2009

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e art.8 CCNL 2006-2009 , per l'anno 2010 risulta così costituito:

risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

tabella A

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario	€ 216,23
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2, comprensivo di :	€ 27.501,96
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno	
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale	
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 4.470,47
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif. dirigenziale	
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 2.045,12
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/06	€ 10.023,32
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 6.309,09
	Art. 4 comma 2 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 01/01/2000	€ 4.377,62
C.C.N.L. 09/05/2006	Art.31 comma 2 Aumenti dotazioni organiche consorziate	€ 20.118,31
	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003/2004	€ 3.605,78
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualità 2003/2004	€ 2.907,88
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2008	€ 5.353,75
	Art.32 comma 9 personale cat. A e B1 indennità di € 64,56 per n.6 all'anno di cui art.4 comma 3 c.c.n.l. 16/7/96	€ 387,36
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.33 CCNL del 21/01/04 comma 5 indennità comparto personale cessato al 31/12/2008	€ 1.425,55
	Art. 4 comma 1 - Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 quota Robbiate(per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 3.291,06
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8 c.2 CCNL 2008 0.60% monte salari 2005 esclusa la quota d'irigenza	€ 4.247,26
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 90.927,01

tabella B

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	€ 29.941,22
	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT-	
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997-	
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	€ 450,00
	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2009	€ 4.467,43
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ 545,00
	Art.8 c.3 lett.b) 0,90% monte salari anno 2005 esclusa la dirigenza, rispetto rapporto spese personale/spese correnti inferiore al 25% (solo per l'anno 2008)	
C.C.N.L. 31/07/2009	art. 4 - comma 2 - a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009 - 1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38 %	€ 7.927,75
	Progetto finalizzato per vigilanza e controllo territorio nelle ore serali/notturne/festive - in convenzione gestione associata servizio polizia locale con i comuni di Verderio Superiore, Verderio Inferiore e Paderno d'Adda (deliberazione Giunta Comunale n. 48 del 23-04-2010)	€ 9.070,00
	Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e TARSU .	sull'accertato
	TIROCINIO ADOZIONE LAVORTIVA A DISTANZA (anno 2010)	€ 387,90
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 44.861,55

TITOLO III°

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2009 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' PRESENTI ALL'01/01/2010

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2010 (CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007)
----------------------	---

TOTALE COMPLESSIVO € 20.955,81 + € 701,45 = **€ 21.657,26**
a tutto il 01/01/2009 + progressioni anno 2009

Si destinano nel corso dell'anno 2010 le risorse pari ad **€ 5.410,12** per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da ripartire tra il personale dipendente **A, B1, B3, D1 e D3** secondo quanto definito nel seguente schema.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DALL'01/01/2010

Personale Dipendente	Costo progressioni (CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007)		
	passaggi previsti		Trattamento pos. econ. di sviluppo (compresa 13 ^a mensilità)
CATEGORIA A	n.	2	passaggio € 709,90
CATEGORIA B1	n.	1	passaggio € 288,91
CATEGORIA B3	n.	2	passaggio € 904,11
CATEGORIA D1	n.	2	passaggio € 2.279,67
CATEGORIA D3	n.	1	passaggio € 1.227,53
TOTALE COMPLESSIVO	n.	8	passaggi € 5.410,12

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessive **€ 21.657,26+5.410,12 = 27.067,38**

ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2003 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a: **€ 1.687,90**

Per l'anno 2004 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a: **€ 9.058,90.**

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' AL PERSONALE DELLE CATEGORIE A e B1.

Ai sensi dell'art. 32 – comma 9 – del CCNL del 22.1.2004 è confermata per il personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica B1, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 – comma 3 – del CCNL 16.7.1996.

L'importo complessivo determinato per l'anno 2010 è pari a € 387,36 come si evince dal prospetto sotto riportato:

N. Dipendenti	categorie	Importo annuo	Importo indennità spettante
2	A	€ 64,56	€ 129,12
4	B	€ 64,56	€ 258,24
TOTALE COMPLESSIVO			€ 387,36

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come sostituita dal comma 1 dell'art.7 del CCNL biennio 2004/2005 parte economica sottoscritto il 9 maggio 2006 “è prevista una indennità non superiore a € 2.500,00 annui lordi.

L'indennità, per l'anno 2010, di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità		Indennità annuale lorda
Responsabile del Procedimento	AFFARI GENERALI – SEGRETERIA	€ 1.800,00
Responsabile del Procedimento	AFFARI GENERALI – UFFICIO COMMERCIO	€ 1.500,00
Responsabile del Procedimento	AFFARI GENERALI – ASSISTENZA SOCIALE	€ 1.800,00
Responsabile del Procedimento	AFFARI GENERALI – ANAGRAFE	€ 1.500,00
Responsabile del Procedimento	AFFARI GENERALI - PERSONALE	€ 1.500,00
Responsabile del Procedimento	UFFICIO TRIBUTI - ECONOMICO FINANZIARIO	€ 2.000,00
Responsabile del Procedimento	UFFICIO TECNICO – LAVORI PUBBLICI	€ 1.800,00
Responsabile del Procedimento	UFFICIO TECNICO – EDILIZIA PRIVATA	€ 1.800,00
Responsabile del Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 2.500,00
Responsabile del Procedimento	UFFICIO VIGILANZA	€ 1.500,00
TOTALE COMPLESSIVO		€ 17.700,00

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

La predetta indennità viene istituita con decorrenza 01.01.04 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	N. Dipendenti	Importo annuo	Indennità annuale lorda
Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	2	€ 300,00	€ 600,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 600,00

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, MANEGGI VALORI E INDENNITA' DI TURNO.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità, per l'anno 2010, sono i seguenti:

N. Dipendenti	profilo professionale	Importo annuo	Importo indennità spettante
2	OPERATORE ECOLOGICO	€ 360,00	€ 720,00
1	OPERATORE D'UFFICIO	€ 360,00	€ 360,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 1.080,00

2. L'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2 lettera (d) del CCNL del 01.4.1999, è corrisposta per l'anno 2010 :

N. Dipendenti	mesi	profilo professionale	Importo indennità spettante
1	12	ISTRUTTORE AMINISTRATIVO	€ 200,00
1	12	COLLABORATORE AMM.VO – Economo	€ 483,00
1	12	ISTRUTTORE VIGILANZA - Economo	€ 100,00
TOTALE COMPLESSIVO			€ 783,00

L'indennità di maneggio valori viene riconosciuta al **personale adibito in via continuativa** a servizi che comportino **maneggio di valori di cassa**, e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi in questione.

La liquidazione dovrà avvenire in proporzione all'importo effettivamente riscosso.

3. L'indennità di turno viene corrisposta al personale di vigilanza così come previsto dall'art. 45 del CCNL 2004 e, per l'anno 2010. liquidato mensilmente.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2010:

tabella C

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2009	€ 27.067,38
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - lettera b) - richiamo tabella D Indennità di comparto: personale dipendente in servizio nell'anno 2003	€ 1.687,90
	Art. 33 comma 4 - lettera c) - richiamo tabella D Indennità di comparto: personale dipendente in servizio a gennaio 2004 e per l'anno 2004	€ 9.058,90
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1	€ 387,36
	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente di vigilanza anno 2007	
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori	€ 17.700,00
	Art. 36 del CCNL del 22.01.2004 - indennità per specifiche responsabilità	€ 600,00
	Art. 32 comma 7 incremento 0,20% del monte salari anno 2001-	
	Indennità di turno	€ 11.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità maneggio valori	€ 783,00
	Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1)	€ 1.080,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 69.364,54

TITOLO IV°

Utilizzo delle Risorse Variabili

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2010:

tabella D

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2009		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	€ 29.941,22
	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT	
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ 545,00
	Compenso diretto a progetto specifico vigilanza serale – D.G.C. 83/2009	€ 9.070,00
	Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e TARSU .	sull'accertato
TIROCINIO ADOZIONE LAVORTIVA A DISTANZA (anno 2010)		€ 387,90
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 39.944,12

ART. 10 RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010.

tabella E

RISORSE STABILI :

€ 90.927,01	-	€ 69.364,54	=	€ 21.562,47
(Tabella A)		(Tabella C)		
(disponibili)		(impiegate)		(da destinare)

RISORSE VARIABILI :

€ 44.861,55	-	€ 39.944,12	=	€ 4.917,43
(Tabella B)		(Tabella D)		
(disponibili)		(impiegate)		(da destinare)

FONDO DISPONIBILE DA DESTINARE AL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DEL PEG E ALLA PRODUTTIVITA'

€ 26.479,90

Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed al miglioramento dei servizi per l'anno 2010 sono pari ad € 26.479,90 di cui destinate per finanziare specifici obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2010 € 13.250,00 (vedi tabella F) e la restante somma pari ad € 13.229,90 viene assegnata, in base al numero dei dipendenti, a ciascun settore. (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e degli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a 6 mesi nell'anno solare), come di seguito meglio specificato :

tabella F

IMPIEGO RISORSE DISPONIBILI PER FINANZIARE SPECIFICI OBIETTIVI PREVISTI NEL PIANO DI GESTIONE PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2010	
(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 28/01/2010)	
DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
OBIETTIVO N. 1.3: ALLINEAMENTO CONTRATTI CIMITERIALI CON IL PIANO CIMITERIALE APPROVATO (LOCULI CIMITERO NUOVO)	€ 1.500,00
OBIETTIVO N. 1.7-2.3-3.3-4.15: PROSEGUIMENTO CONTROLLI COMMERCIALI	€ 2.400,00
OBIETTIVO N. 1.10: STESURA "GUIDA AI SERVIZI SOCIALI"	€ 250,00
OBIETTIVO N. 1.11: VERIFICHE ATTESTAZIONI ISEE - PROSEGUO	€ 250,00
OBIETTIVO N. 1.13: STUDI DI FATTIBILITA' PER L'IPOTESI DI AVVIO "AUTO-MUTUO-AIUTO" PER FAMILIARI DI SOGGETTI DISABILI	€ 500,00
OBIETTIVO N. 1.21: ATTIVITA' DI POST A SILO E FREE TIME PRESSO LE SCUOLE DELL'INFANZIA E PRIMARIA - SORVEGLIANZA	€ 450,00
OBIETTIVO N. 1.22: DISTRIBUZIONE SACCHETTI RACCOLTA RIFIUTI	€ 400,00
OBIETTIVO N. 1.23: APERTURA UFFICI E PRESENZA ALLE ATTIVITA' PROPOSTE DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE PRESSO LA SALA CONSILIARE	€ 650,00
OBIETTIVO N. 2.4: EDUCAZIONE STRADALE	€ 700,00
OBIETTIVO N. 2.6: SNELLIMENTO DELLA PROCEDURA INFORMATICA SANZIONI	€ 400,00
OBIETTIVO N. 3.2: CERTIFICAZIONE ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE UTENTI TARSU	€ 2.000,00
OBIETTIVO N. 3.5: VERIFICA IMPOSTAZIONE UTENZE ENEL - GAS - ACQUEDOTTO	€ 300,00
OBIETTIVO N. 4.16: GESTIONE FATTURE (COMPLETAMENTO SERVIZI E MANUTENZIONI)	€ 400,00
OBIETTIVO N. 4.17: MANUTENZIONE STRAORDINARIA ARREDI SCUOLA ED ARREDO URBANO	€ 800,00
Compensi diretti a progetti specifici richiesti dall'Amministrazione :	
Distribuzione del notiziario comunale	€ 1.000,00
Distribuzione delle buste alla cittadinanza del "ruolo ordinario tassa rifiuti anno 2010	€ 1.250,00
TOTALE	€ 13.250,00

FONDO DISPONIBILE DA DESTINARE alla produttività

$$\begin{array}{rclcl} \text{€ 26.479,90} & - & \text{€ 13.250,00} & = & \text{€ 13.229,90} \\ \text{(Tabella E)} & & \text{(Tabella F)} & & \\ \text{(disponibili)} & & \text{(impiegate)} & & \text{(da destinare alla produttività)} \end{array}$$

*tabella G***FONDO DISPONIBILE DA DESTINARE alla produttività**

€ 13.229,90
(da destinare alla produttività)

SERVIZIO	N. DIPENDENTI	RISORSE ASSEGNATE
SERVIZIO 1 AFFARI GENERALI	8	€ 4.601,70
SERVIZIO 2 POLIZIA LOCALE	7	€ 4.026,49
SERVIZIO 3 FINANZIARIO - TRIBUTARIO	3	€ 1.725,64
SERVIZIO 4 TERRITORIO	5	€ 2.876,07
TOT	23	€ 13.229,90

Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun Responsabile del Servizio provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore sulla base di apposite schede al presente contratto allegate.

Il punteggio massimo attribuito è 100.

Le schede di valutazione verranno portate a conoscenza e discusse dai Responsabili dei Servizi con i propri dipendenti valutati.

L'erogazione del premio incentivante, computato in relazione ai mesi di servizio dell'anno, avverrà secondo le seguenti modalità :

in presenza di un punteggio superiore a 85 punti fino a 100 punti verrà attribuito il 100% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 70 punti fino a 85 punti verrà attribuito il 90% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 60 punti fino a 70 punti verrà attribuito il 80% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 50 punti fino a 60 punti verrà attribuito il 65% dell'incentivo
in presenza di un punteggio superiore a 40 punti fino a 50 punti verrà attribuito il 50% dell'incentivo.

Per una valutazione pari o inferiore a 40 punti NON verrà erogato l'incentivo.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

L'erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo nell'anno 2011 in base alla valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

ART. 11 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DI CATEGORIA

Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B, dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C, dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D, dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL del 9/5/2006;
- c) con l'art. 34, comma 5 del CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) in caso di progressione verticale tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- e) al personale proveniente per mobilità da altri enti resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono le seguenti:

ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti come requisiti quanto segue :

per l'anno 2010 :

- ◆ anzianità di servizio con contratto a tempo indeterminato **presso il Comune di Robbiate** pari a mesi 24 [per le successive lett. a)] mesi 24 [per le successive lett. b)], mesi 24 [per la successiva lett. c)], mesi 36 [per le successive lett. d)] ed a mesi 48 [per le successive lettere e)] alla data del **01/01/2010 (anno cui il fondo fa riferimento)**;

e

- ◆ anzianità di servizio nella posizione economica ricoperta alla data del **01/01/2010 (anno cui il fondo fa riferimento) (esempio – fondo 2010 – anzianità di servizio al 01.01.2010) presso il Comune di Robbiate**

secondo la seguente tabella:

- a) 24 mesi per le selezioni
 - da A1 a A2
 - da A2 a A3
 - da A3 a A4
 - da A4 a A5
 - da B1 a B2, da B3 (giuridico ex V qf) a B4;
 - da B2 a B3
 - da C1 a C2
 - da B3 (non giuridico) a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7
 - da C2 a C3
- b) 36 mesi per le selezioni
 - da C3 a C4, da C4 a C5
 - da D1 a D2, da D2 a D3;
- c) 48 mesi per le selezioni
 - da D3 a D4, da D4 a D5, da D5 a D6;

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari al **70% del massimo attribuibile (scheda con totale 60 punti – minimo 42 punti)** dall'applicazione della valutazione individuale dell'**anno di riferimento con la scheda di cui all'allegato A).**

A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica ricoperta e nel caso di ulteriore parità al dipendente che possiede la maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Robbiate.

Il personale avente titolo alla progressione orizzontale deve essere in possesso dei requisiti stabiliti, per l'ammissione alla procedura, al **01/01 anno cui il fondo fa riferimento** e risultare in servizio alla medesima data. Le graduatorie sono distinte per categoria e **saranno a disposizione in visione** presso l'Ufficio Personale.

L'attribuzione del nuovo incremento economico del personale avente titolo avviene con apposito provvedimento del Responsabile del Servizio Personale.

L'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d), del CCNL del 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Le progressioni orizzontali saranno indette e curate da parte del Segretario Comunale.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio **dell'anno cui si riferisce il fondo appositamente costituito (fondo 2010 – decorrenza gennaio 2010).**

ART. 12 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

DESTINATARI DEI FONDI

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 01.04.1999, l'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e che, qui di seguito si elenca:

- DPR 268/87, art. 18;
- DPR 333/90, art. 2, comma Y, lettera e);
- Circolare del Ministero per la Funzione Pubblica n. 14 del 24.04.1995;
- C.C.N.L. siglato il 7.7.1995: art. 5, comma 3, lettera e) - art. 7, comma 2, lettera i) e comma 3.

A tal fine l'Ente per l'anno 2010 destina un importo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo di oneri riflessi.

TIPOLOGIA DEI CORSI

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto decentrato promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno conseguire i seguenti obiettivi:

- a) la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- b) lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- c) l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- d) gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- e) la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico;
- f) la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che deve farne uso pratico;
- g) la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro, nonché la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio.

L'Ente si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale possa partecipare, a domanda, a corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione fino ad un massimo di 5 giorni l'anno, frazionabili in ore.

PARTECIPAZIONE E VALUTAZIONE DEI CORSI

Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il dipendente può inoltre chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione e aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, a condizione che presenti un attestato finale, il quale certifichi il superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nel presente capitolo, predispone il Piano della formazione/aggiornamento in cui devono essere indicati:

- tipologia dei corsi
- numero e nominativi dei lavoratori prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professione e servizio di appartenenza;
- ammontare delle risorse impegnate.

ART. 13 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI PER L'ANNO 2010.

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RELATIVO AL LAVORO STRAORDINARIO:

€ 9.998,00

La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa da destinarsi al compenso per il lavoro straordinario salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, andranno ad incrementare le risorse del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'anno successivo, in sede di contrattazione decentrata, prioritariamente destinati al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Il Segretario comunale si impegna, in accordo con i responsabili di settore, a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

Il lavoro straordinario è pari a ½ ora o multipli. Non può essere conteggiato come lavoro straordinario il lavoro svolto prima delle ore 8,00 (orario di entrata al lavoro al mattino) né durante il periodo relativo alla pausa pranzo (di norma dalle 13.30 alle 14.00) tranne casi particolari: missioni, presidi, eventi contingenti.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) saranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

ART. 14 ORIENTAMENTI PER FUTURI SVILUPPI ORGANIZZATIVI

Nel corso della durata del contratto potranno essere valutate progressioni verticali, in rapporto alla disponibilità della struttura organizzativa, che formeranno oggetto di specifiche comunicazioni alle parti contrattuali, come previsto dal nuovo C.C.N.L.

TITOLO V°

Disposizioni finali

ART. 15 DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.

Allegato A

SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione.

In esso sono contenuti i modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di definizione del **Peg o di altro strumento gestionale**.

Vengono definiti di seguito gli indicatori di valutazione per le diverse categorie sulla scorta dei quali i valutatori dovranno compilare la relativa scheda.



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

operaio

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cortesìa e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura di sé e degli strumenti / attrezzature assegnate	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità a ricoprire mansioni diversificate previste dal ruolo	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Flessibilità nelle situazioni di emergenza	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria B

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cortesia e disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura di sé e degli strumenti / attrezzature assegnate	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità ad integrare le proprie attività con quelle di altri servizi	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Flessibilità nelle situazioni di emergenza	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria C

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	5	0	2	3,5	4,5	5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	5	0	2	3,5	4,5	5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Cortesia organizzativa con il pubblico	5	0	2	3,5	4,5	5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	5	0	2	3,5	4,5	5
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30

<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100
---------------	-----	---	----	----	----	-----

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

Agenti Polizia Locale

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Presenza in servizio	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Cura degli aspetti tangibili dell'immagine (divisa, automezzi, strumenti)	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Disponibilità verso utenti e/o soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di iniziativa rispetto a situazioni contingenti	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di prevenire e gestire situazioni conflittuali con l'utenza e con i colleghi	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Attenzione all'immagine dell'ente nei rapporti con i soggetti esterni	4,3	0	1,72	3,01	3,87	4,3
Capacità di gestire efficacemente situazioni di crisi	4,2	0	1,68	2,94	3,78	4,2
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

categoria D

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO INDIVIDUALMENTE

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20	0	8	14	18	20
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20	0	8	14	18	20
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	30	0	12	21	27	30
<i>Totale comp. Obiettivi specifici</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	comportamento negativo	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento rilevante	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	5	0	2	3,5	4,5	5
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo	5	0	2	3,5	4,5	5
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	5	0	2	3,5	4,5	5
Arricchimento professionale	5	0	2	3,5	4,5	5
Cortesia organizzativa con il pubblico	5	0	2	3,5	4,5	5
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	5	0	2	3,5	4,5	5
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30

<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100
---------------	-----	---	----	----	----	-----

firma del Responsabile del Servizio

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

--

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

data

firma del dipendente

data

firma del Responsabile del Servizio



SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO PERSONALE

Responsabili dei Servizi

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

ANNO 2010

VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO

Obiettivi di risultato	Peso attribuito al compito / obiettivo	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamento raggiunto
Grado di raggiungimento quantitativo	20	0	8	14	18	20
Grado di raggiungimento qualitativo	20	0	8	14	18	20
Rispetto dei tempi assegnati	30	0	12	21	27	30
<i>Totale Obiettivi di risultato</i>	70	0	28	49	63	70

Comportamenti organizzativi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento insoddisfacente	Comportamento migliorabile	Comportamento buono	Comportamento rilevante	Comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione delle risorse umane attribuite (clima)	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna ed esterna	6	0	2,4	4,2	5,4	6
Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative	6	0	2,4	4,2	5,4	6
<i>Totale comp. Attività ordinarie</i>	30	0	12	21	27	30
<i>Totale</i>	100	0	40	70	90	100

firma del Nucleo di Valutazione

firma del dipendente



SERVIZIO
AFFARI
GENERALI

DIPENDENTE : COGNOME E NOME

CATEGORIA - POSIZIONE ECONOMICA

SERVIZIO :

RESPONSABILE :

ANNO 2010

OSSERVAZIONI

Osservazioni del valutatore sui risultati (il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta uguale o inferiore a 40, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti) :

Osservazioni del dipendente valutato (il dipendente valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento dei risultati scegliendo fra quelle elencate o aggiungendone altre) :

Complessità delle procedure interne		Insufficienza risorse tecnologiche	
Ostacoli normativi		Insufficienza risorse materiali	
Difficoltà logistiche		Mancanza specifiche risorse umane	
errata allocazione risorse umane		Inadeguata formazione el personale	
Scarsa motivazione del personale		Inadeguata formazione del personale	
Flussi comunicativi critici		Presenza di criticità nei processi	
Instabilità organizzativa		Presenza di criticità nelle relazioni	
Altro :			

firma del Nucleo di Valutazione

firma del dipendente

data

Allegato B

SCHEDA PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente allegato rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione nonché dei criteri generali contemplati nell'art. 10 del CCDI per l'anno 2004.

In esso sono contenuti i modelli relativi alle schede individuali per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.

- media delle **schede di valutazione individuale** degli ultimi due anni (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due in applicazione del punto 4 del citato art. 10).
- Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è **60** (se in sede di valutazione individuale non effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
- Fino ad un massimo di **10** punti sono attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita valutando 3 punti per ogni anno di servizio nella categoria ed 1 punto per ogni anno di servizio nelle categorie inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- fino ad un massimo di **5** punti sono attribuiti in relazione a **corsi di aggiornamento professionale** che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame UNA TANTUM gli ultimi 5 anni (precedenti l'anno di selezione). A tal fine è attribuito un punteggio:
 - pari a 2 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata (attestata) pari o superiore alle 24 ore;
 - pari a 1 punto in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa (mattino e pomeriggio secondo locandina di programma);
 - pari a 0,5 punti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una mezza giornata lavorativa (mattino o pomeriggio secondo locandina di programma)
- fino ad un massimo di 5 punti per l'aggiornamento della professionalità internamente all'ente mediante attivazione diretta di interventi senza necessità di corsi (ad esempio attivazione di particolari procedure anche di tipo informatico; riorganizzazione dei servizi con risultati obiettivi; ecc).

[illegible]

B. Le selezioni relative alle progressioni economiche relative alle categorie B e C successive alla prima progressione sono effettuate secondo le seguenti modalità:

- fino ad un massimo di 5 punti sono attribuiti in relazione a **corsi di aggiornamento professionale** che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame UNA TANTUM gli ultimi 5 anni (precedenti l'anno di selezione). A tal fine è attribuito un punteggio:
 - pari a 1 punto in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa (mattino e pomeriggio secondo locandina di programma);
- fino ad un massimo di 5 punti per l'aggiornamento della professionalità internamente all'ente mediante attivazione diretta di interventi senza necessità di corsi;
- media delle **schede di valutazione individuale** degli ultimi due anni (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due).

Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);

Progressione economica per le categorie - B - C

Categorie	Progressioni	Criteri generali selezione	Punteggio massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B/C	Tutte successive alla prima	1) arricchimento professionale	5 5	Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	- 1 punto per corsi pari ad una giornata lavorativa Aggiornamento interno della professionalità
B/C	Tutte successive alla prima	2) prestazioni erogate	60	Media dei punteggi della scheda di valutazione degli ultimi 2 anni	
		Totale	70		

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno delle categorie D sono effettuate secondo le seguenti modalità:

- media delle **schede di valutazione individuale** degli ultimi due anni (nel caso non si sia in possesso per alcuni dipendenti di tali valutazioni si prendono in considerazione le esistenti che comunque non possono essere meno di due).

Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è pari a 60 (se in sede di ente la valutazione individuale non è effettuata in sessantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);

- fino ad un massimo di 5 punti sono attribuiti in relazione a **corsi di aggiornamento professionale** che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente prendendo in esame UNA TANTUM gli ultimi 5 anni (precedenti l'anno di selezione). A tal fine è attribuito un punteggio:
 - pari a 5 punti per la frequenza di master o corsi post-universitari di durata superiore a quattro mesi con frequenza di almeno un giorno settimanale;
 - pari a 3 punti per l'abilitazione professionale (per abilitazione professionale si intende l'aver superato l'esame necessario per l'iscrizione al relativo ordine/collegio professionale, purché attinente il Settore di competenza. Nel caso di più abilitazioni (es. geometra e architetto) si valuta solo quella relativa al titolo di studio superiore);
 - pari a 4 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata (attestata) pari o superiore alle 40 ore;
 - pari a 2 punti per ogni corso di formazione o di aggiornamento professionale di durata (attestata) pari o superiore alle 24 ore;
 - pari a 0,8 punti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una giornata lavorativa (mattino e pomeriggio secondo locandina di programma);
 - pari a 0,4 punti in relazione a corsi di formazione o aggiornamento di durata pari o superiore ad una mezza giornata lavorativa (mattino o pomeriggio secondo locandina di programma).
- fino ad un massimo di 5 punti per l'aggiornamento della professionalità internamente all'ente mediante attivazione diretta di interventi senza necessità di corsi;

Progressione economica per le categorie C - D

[illegible]

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

[scheda valida per tutte le progressioni della categoria A]

[scheda valida per le progressioni della categoria B/C]

Cognome e nome dipendente: _____
 Categoria economica di appartenenza: _____
 Profilo professionale: _____
 Direttore generale/Responsabile di settore: _____
 Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

1.	Esperienza acquisita: Anzianità di servizio c/o enti locali Ex 2 ^a q.f. = anni _____ mesi _____ Cat. A = anni _____ mesi _____ Cat. B, pos. B1= anni _____ mesi _____ Cat. B, posizione di accesso B3 = anni _____ mesi _____ Cat. C, pos. C1 = anni _____ mesi _____	Massimo	Punti	Totale
		10		
2.	Impegno e qualità prestazione individuale Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni. Sono necessari almeno due anni di valutazione: 1° anno _____ 2° anno _____ 3° anno _____	Massimo	Punti	Totale
		60		
		Totale		
3.	Arricchimento professionale 1 punto per ogni corso di formazione effettuato negli ultimi 5 anni (computo UNA TANTUM) e aggiornamento professionalità Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati Anno _____ n° attestati	Massimo	Punti	Totale
		5		
		5		
		80	TOTALE	

Per presa visione: il lavoratore:

Osservazioni del lavoratore:

Robbiate , lì

Il Responsabile del Settore

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

[scheda valida per le progressioni della categoria B (esclusa la prima progressione)]
[scheda valida per le progressioni della categoria C (esclusa la prima progressione)]

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di settore: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

1.		Massimo	Punti	Totale
	Arricchimento professionale e aggiornamento professionalità	5		
	Corso di almeno 24 ore 2 punti			
	corso di almeno una giornata 1 punto			
	corso di almeno ½ giornata 0,5 punti	5		
	Si considerano UNA TANTUM gli ultimi 5 anni			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
2.	Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni.	60		
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:			
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
			Media	
		70		
			TOTALE	

Per presa visione: il lavoratore:

Osservazioni del lavoratore:

Robbiate , lì

Il Responsabile del Settore

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

(scheda valida per le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di settore: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

1.		Massimo	Punti	Totale
	Arricchimento professionale e aggiornamento professionalità	5		
	master 5 punti			
	abilitazione professionale 3 punti	5		
	corso di almeno 40 ore 4 punti			
	corso di almeno 24 ore 2 punti			
	corso di almeno una giornata 0,8 punti			
	corso di almeno ½ giornata 0,4 punti			
	Si considerano gli ultimi 5 anni			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno _____ n° attestati			
	Anno n° attestati			
			TOTALE	
2.	Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
	Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 2 anni.			
	Sono necessari almeno due anni di valutazione:	60		
	1° anno			
	2° anno			
	3° anno			
			Media	
		70	TOTALE	

Per presa visione: il lavoratore:

Osservazioni del lavoratore:

Robbiate , lì

Il Responsabile del Settore