



Università degli Studi di Ferrara

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO PARTE ECONOMICA ANNO 2012 CATEGORIE B, C e D EX ART. 87 CCNL 2006-2009

La delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dal Rettore - prof. Pasquale Nappi, dal Direttore Amministrativo - dott. Roberto Polastri e dal Dirigente dell'Area amministrativa - dott. Alessandro Perfetto

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:
CISL Federazione Università
CONFSAL – SNALS / CISAPUNI
FLC – CGIL
UIL RUA

PREMESSO

che la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 disciplina l'applicazione degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al d.lgs. 150 del 27 ottobre 2009, in particolare al Titolo III "Merito e Premi";

che, in applicazione delle disposizioni vigenti in materia di costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, il fondo di cui all'art. 87 del CCNL vigente risulta pari a € 664.273, al netto delle poste allocate sui capitoli stipendiali (cd. PEO a bilancio);

che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbali 210/2012 e 214/2013 ha certificato l'ammontare del suddetto fondo;

che si ravvisa la necessità di concordare i criteri necessari per l'erogazione al personale dell'Ateneo del salario accessorio per l'anno 2012 nel rispetto del disposto dell'art. 4 comma 2 lettere a) b) d) k) p) del vigente CCNL;

che la presente Ipotesi è sottoscritta nelle more della completa e definitiva attuazione degli strumenti di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa in corso di definizione presso l'Ateneo;

che in data 4 febbraio 2014 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro per l'anno 2012, nella parte relativa all'erogazione delle indennità di posizione di importo superiore al minimo contrattuale per il personale di categoria EP;

che con verbale n. 225/14 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;

CONCORDANO

di destinare, per l'anno 2012, le risorse disponibili sul fondo di cui all'art. 87 del vigente CCNL agli istituti seguenti:



Università degli Studi di Ferrara

1	Performance individuale	102.500
2	Indennità di responsabilità	178.492
3	Rischio e disagio	38.302
4	Indennità accessoria mensile	268.566
5	Progressioni orizzontali (decorrenza 1.1.2012)	76.413
	Totale	664.273

Punto 1 - Performance individuale [art. 9 d.lgs. 150/09 e art. 88 comma 2 lett. d) CCNL]

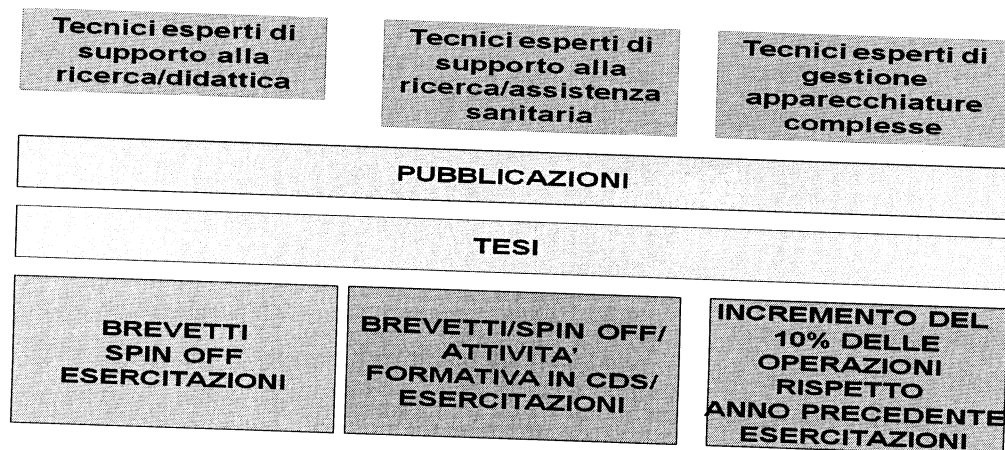
Le risorse finalizzate all'innalzamento della performance individuale vengono destinate alle seguenti voci:

- Compenso da erogarsi ai Responsabili di Ufficio e ai Segretari di coordinamento Plessi legato alla valutazione finale rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle competenze manageriali agite per un totale di € 28.500. La quota di incentivazione individuale non potrà superare l'importo di € 750. La valutazione avverrà sulla base della scheda allegata [Allegato A]. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.02.2012 sono stati definiti gli obiettivi per l'anno 2012.
- Compenso da erogarsi al personale afferente al sistema dipartimentale con profilo "Tecnico esperto" inquadrato in categoria D (Top performer), sulla base di un sistema di valutazione meritocratica, per un totale di € 10.000. La quota di incentivazione individuale è pari a € 1.000. Il sistema di valutazione meritocratica è definito come segue: I professionisti tecnici di UniFe si suddividono in tre grandi gruppi, in considerazione dell'elemento caratterizzante l'attività:

- Tecnici esperti di supporto alla ricerca/didattica
- Tecnici esperti di supporto alla ricerca/assistenza sanitaria
- Tecnici esperti di gestione apparecchiature complesse

Per ognuno dei dipendenti interessati la valutazione viene effettuata sui seguenti parametri:

La valutazione dei risultati eccellenti





Valutazione Best Performer

Sono oggetto di valutazione sia gli elementi di base necessari alla possibile realizzazione di una prestazione eccellente sia i risultati eccellenti della stessa.

Elementi di base funzionali a risultati eccellenti

PESO ELEMENTI 30%

Elementi basilici	pesi voci
Esegue i compiti assegnati in modo corretto (senza bisogno di revisioni, modifiche o correzioni)	35%
Esegue i compiti assegnati nei tempi stabiliti	35%
Adatta le proprie abitudini lavorative (orari e modalità operative) in funzione delle esigenze del gruppo di lavoro.	30%
TOTALE	
RISULTATO NON PONDERATO	

Risultati eccellenti

PESO RISULTATI 70%

Risultati eccellenti	Valore	pesi voci
Pubblicazioni con referee (autore)	20	45%
Ringraziamenti o abstract congressuali	10	
Tesi nell'anno (correlatore o ringraziamento)	15	45%
Brevetti o spin off	10	
Incremento delle prestazioni pari al 10% sull'anno precedente	10	10%
Attività formative CdS	10	
Esercitazioni	5	
TOTALE		
RISULTATO NON PONDERATO		
VALORE PONDERATO DEI RISULTATI ECCELLENTI		

Con le seguenti precisazioni:

Per **PUBBLICAZIONI** (con *referee*) sono da intendersi lavori pubblicati, a stampa o *on line*, che riportino il nominativo del tecnico come autore o nei ringraziamenti (con pesi diversi).

Le **TESI** sono da considerare ogni qualvolta il tecnico risulti correlatore o compaia specificatamente nei ringraziamenti.

Le **ESERCITAZIONI** sono da considerare solo se concorrono all'acquisizione di CFU.

Le esercitazioni devono essere previste nel piano degli studi quali segmenti di unità didattiche con riconoscimento di CFU.

La valutazione sarà verificata da una Commissione composta da due direttori di dipartimento indicati dal Vice Presidente della Consulta e dal Direttore Amministrativo o suo delegato.

- c) Incentivazione del personale con profilo amministrativo di categoria B, C o D, coinvolto in attività a forte impatto lavorativo individuate dalla Direzione Amministrativa in relazione a situazioni contingenti determinate da significative innovazioni normative, organizzative, tecnologiche e gestionali gravanti sulla struttura di appartenenza, per un totale di € 6.000.

In considerazione della riorganizzazione dipartimentale in adempimento della legge 240/2010, tale voce viene destinata ai Segretari di Plesso (8 unità). La quota è pari a € 750 per ogni Segretario (posizione ricoperta fino al 30.09.2012).

- d) Compenso da erogarsi al personale con profilo tecnico di categoria B e C con afferenza organizzativa presso un Dipartimento o un Centro ed al personale di categoria C con



Università degli Studi di Ferrara

profilo di “Addetto piccole manutenzioni Polo chimico-biomedico” e di “Addetto smaltimento rifiuti” sulla base della valutazione della scheda di competenze trasversali dei relativi profili per un totale di € 31.750.

Non parteciperanno alla suddivisione delle risorse di cui alla presente voce coloro che abbiano in godimento una indennità fra quelle di cui al punto 2, il personale convenzionato, nonché i percettori (nell'anno precedente, secondo un criterio di cassa) di compensi per prestazioni conto terzi a partire da € 6.000.

La scheda di valutazione delle competenze trasversali U-GOV da utilizzare è quella relativa all'anno 2012.

Se il valore atteso della competenza è uguale a quello agito, viene attribuito il valore 1. Se il valore atteso della competenza è superiore a quello agito, viene attribuito il valore 1,25. Se il valore atteso della competenza è inferiore a quello agito, viene attribuito il valore - 0,25. Il totale del punteggio pro-capite è rapportato al numero delle competenze trasversali previste dal profilo.

- e) Compenso da erogarsi al personale di categoria B, C o D con profilo amministrativo, per un totale di € 26.250. La quota di incentivazione individuale è erogata subordinatamente ad una relazione del Responsabile di struttura il quale individua il dipendente che ha espresso una expertise di livello superiore in relazione alle particolari dinamiche lavorative e/o organizzative che hanno coinvolto la struttura nel corso dell'anno. Non partecipano alla suddivisione delle risorse di cui alla presente voce coloro che hanno in godimento una indennità fra quelle di cui al punto 2.

Le indennità sono ripartite come segue:

Numero indennità	Struttura	Quota individuale
1	Rip. Informatica	€ 1.250
1	Rip. Risorse Umane	€ 1.250
1	Rip. Ragioneria e Contabilità	€ 1.250
1	Rip. Management didattico	€ 1.250
1	Rip. Gare e patrimonio	€ 1.250
1	gruppo di Uffici di Staff	€ 1.250
4	Rip. Segreterie e servizi agli studenti	€ 1.250
2	Rip. Biblioteche e musei	€ 1.250
8	1 per ogni Plesso	€ 937,50
12	1 per ogni Dipartimento	€ 312,50

Punto 2 – Corresponsione dell'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D [art. 88, comma 2, lettera b) CCNL e art. 25 d.lgs. 150/09]

Nell'ottica di miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia dell'attività dell'ateneo, i criteri di attribuzione di indennità di responsabilità sono determinati sulla base delle seguenti **posizioni organizzative**:

- Segretari di Plesso: € 4.300 annui (dal 1.1.2012 al 30.09.2012);
- Segretari di Dipartimento: € 4.300 annui (dal 1.10.2012 al 31.12.2012);
- Responsabili di Ufficio: € 3.000 annui;
- Segretari di coordinamento plessi: € 4.300 annui (dal 1.1.2012 al 30.09.2012);
- Segretari di coordinamento plessi: € 3.000 annui (dal 1.10.2012 al 31.12.2012)



Università degli Studi di Ferrara

e sulla base dei seguenti **incarichi**:

- Segretari di Presidenza: € 800 annui (dal 1.1.2012 al 30.09.2012);
- Referente per la didattica: € 800 annui (dal 1.10.2012 al 31.12.2012);
- Responsabile della sicurezza: € 3.000 annui;
- Mobility manager: € 2.000 annui;
- Coordinamento di CdL: € 2.065 annui;
- Incarico di Esperto Radio Protezione: € 2.065 annui;
- Incarico di coordinatore attività di smaltimento rifiuti tossici: € 800 annui;

L'indennità di responsabilità relativa ad una posizione organizzativa assorbe l'eventuale indennità legata a incarichi.

Punto 3 – Remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi e disagi particolarmente rilevanti [art. 88, comma 2, lettera c)]

Vengono concordate le seguenti indennità per attività particolarmente disagiate ovvero pericolose e dannose per la salute:

- a) previste da specifiche disposizioni di legge: centralinista non vedente;
- b) indennità chilometrica di € 0,17/Km per l'autista;
- c) per il personale dei servizi in cui è previsto l'obbligo di turnazione, nella misura di € 5,20 giornalieri, legata alla effettiva presenza in servizio. Per prestazioni lavorative svolte in turnazione sono da intendersi quelle finalizzate all'ampliamento dei servizi all'utenza, distribuite nell'arco del mese in modo tale da determinare un'articolazione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano;
- d) per il personale dell'area tecnica, dell'area socio-sanitaria e per il personale di categoria B in relazione a prestazioni di lavoro legate alla sola attività sperimentale di laboratorio svolte di sabato, in giornate festive o in orario notturno, con intervallo di almeno 1 ora dall'orario di servizio previsto per la giornata, nella misura di € 21 per effettivo svolgimento della prestazione, rilevabile dalle timbrature originali effettuate. Per prestazione in orario notturno si intende quella svolta tra le ore 20 e le ore 6. Per procedere alla liquidazione è necessaria una dichiarazione motivata del Direttore della struttura;
- e) per il personale che svolge incarichi relativi a:
 - seggi elettorali per elezioni di organismi statutari,
 - manifestazioni svolte nelle giornate di sabato e festivi o in orario notturno ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2006-2009,
 - responsabile di aula in prove di ammissione,
 - altre attività eccedenti le competenze d'ufficio specificatamente autorizzate dal Direttore Amministrativo; è esclusa l'attività di vigilanza

è prevista una indennità per giornata o frazione di giornata di € 41 quando il periodo interessato dall'incarico non supera i 5 giorni; in caso di incarichi di maggiore durata l'indennità per ogni giorno di effettivo servizio è di € 21. Gli incarichi devono essere attribuiti in modo formale e giustificati sul piano organizzativo. Le eventuali ore eccedenti l'orario normale sono trattate come straordinario. Gli incarichi relativi a convegni e attività di ricerca devono essere finanziati dai fondi a disposizione per l'organizzazione dei convegni stessi e da quelli destinati a finanziare la ricerca;



Università degli Studi di Ferrara

- f) per il personale che svolge attività di vigilanza in concorsi pubblici, valutazioni comparative, prove di ammissione, ecc. nella misura di € 5 giornalieri.
- g) per il personale chiamato a garantire la continuità dei servizi informatici e web dell'Ateneo anche nelle giornate di sabato e/o festive, per un totale di € 6.000, secondo i seguenti criteri:
- Servizi da garantire: connettività e servizi di rete, voip, copertura Wifi, portale di Ateneo, Esse3, contabilità (solo sabato), sistema bibliotecario (solo sabato).
 - Gli interventi verranno realizzati sulle macchine e sui software gestiti ed accessibili dalla Ripartizione Sistemi Informatici e dalla Ripartizione Biblioteche e Musei.
 - Nei giorni di chiusura dell'Amministrazione Centrale non è possibile l'attivazione dell'istituto della reperibilità; il servizio può venire garantito presentando richiesta di deroga alle ferie per chiusure obbligatorie.
 - Nel caso di intervento nei locali dell'Ateneo il personale provvede alla timbratura e l'attività prestata è retribuita anche come lavoro straordinario (di tipo ordinario o festivo) o compensata, a richiesta, come recupero orario.
 - L'elenco del personale addetto alla reperibilità sarà preventivamente comunicato all'Ufficio PTA e mensilmente verrà resa disponibile la pianificazione dei turni ed inviato una tabella a consuntivo dei turni effettivi e degli eventuali interventi realizzati.

1. Ripartizione Servizi Informatici:

La reperibilità si espleta su base volontaria nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, dalle ore 8 alle ore 18. Per ogni turno di reperibilità di 10 ore sarà disponibile una persona per il ripristino delle macchine e dei software di base e una persona per il ripristino dei software applicativi.

L'importo previsto per garantire un turno di 10 ore di reperibilità, indistintamente dal giorno effettuato, è di € 23 lordo dipendente.

L'indennità pro-capite lorda mensile non potrà superare € 184 (8 turni), quella annuale € 920 (40 turni).

2. Ripartizione Biblioteche e Musei:

La reperibilità si espleta su base volontaria nelle giornate di sabato dalle ore 8 alle ore 14. Per ogni turno di reperibilità di 6 ore sarà disponibile una persona.

L'importo previsto per garantire un turno di 6 ore di reperibilità è di € 13,50 lordo dipendente.

L'indennità pro-capite lorda mensile non potrà superare € 54 (4 turni), quella annuale € 648 (48 turni).

Punto 4 – Indennità accessoria mensile [art. 88, comma 2, lettera f)]

L'indennità accessoria mensile è prevista, quale componente della struttura retributiva, dall'art. 88 comma 2 lett. f) del CCNL 2006-2009, contratto che conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Le parti destinano quindi una quota dei compensi a tutto il personale di ruolo e a tempo determinato prendendo in considerazione le quote individuali mensili lorde conformemente alla sotto riportata tabella, con decorrenza dall'1.1.2012.



Università degli Studi di Ferrara

CATEGORIA	B	C	D
PARAMETRO	1.10	1.00	0.90
IMPORTO	€ 55	€ 50	€ 45

Coloro che appartengono alla categoria D e che non percepiscono indennità di responsabilità, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria inferiore. Coloro ai quali sono state attribuite formalmente mansioni superiori, vengono considerati con il parametro corrispondente alla categoria superiore. E' compreso il personale in convenzione esclusivamente per il periodo che intercorre tra l'ingresso formale in convenzione e l'inizio dell'erogazione del trattamento accessorio da parte dell'Azienda Ospedaliera.

I dipendenti che nell'anno solare 2011, secondo il criterio di cassa hanno percepito compensi c/terzi subiscono una decurtazione della voce IMA, pari al 10% di quanto percepito come voce c/terzi.

La decurtazione:

- non si applica a chi ha percepito meno di € 100 di c/terzi,
- non può eccedere la somma di € 540.

Le somme decurtate confluiscono nel fondo di contrattazione decentrata.

Punto 5 – Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2012 [art. 88, comma 2, lettera a)]

Le parti concordano di definire, in un successivo accordo, i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni all'interno delle categorie, consapevoli che queste potranno avere esclusivamente valenza giuridica ai sensi dell'art. 9 comma 21 del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010. La somma destinata alle progressioni economiche orizzontali è pari a € 76.413.

NOTA A VERBALE CONGIUNTA

Le parti si dichiarano consapevoli che ogni tipologia di trattamento accessorio di cui al presente accordo potrà subire variazioni nel contratto collettivo integrativo del 2013, in considerazione del diminuito importo a disposizione.



Università degli Studi di Ferrara

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Nappi Pasquale - Rettore	
Polastri Roberto - Direttore Amministrativo	
Perfetto Alessandro - Dirigente Area Amministrativa	

DELEGAZIONE SINDACALE

Rappresentanze OO.SS.

CISL Chiara Camisani Calzolari	
CONFSAL – SNALS / CISAPUNI Oliva Villafranca	
FLC - CGIL Fausto Chiarioni	NON FIRMATO
FLC - CGIL Cristina Pareschi	
UIL RUA Alessandra Lanzoni	
UIL RUA Simonetta Falzoni	

RSU

Bianchi Nicoletta	
Bonora Massimo	
Grassi Egidio	
Marega Maria Giovanna	
Minotti Letizia	
Tessari Umberto	
Travagli Andrea	
Tretola Giuseppe	
Vitali Mauro	

Ferrara, 26 FEB 2014



Università degli Studi di Ferrara

NOTA A VERBALE DEI COMPONENTI RSU ELETTI NELLA LISTA FLC CGIL

Con riferimento alla costituzione per l'anno 2012 del fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi per il personale delle categorie B, C, D, e alla relativa applicazione della circolare n. 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, i componenti la RSU eletti nella lista FLC-CGIL ritengono che tale documento di prassi si ponga, in alcuni passaggi, in un contesto estraneo alla normativa di natura legislativa e contrattuale che disciplina la materia.

Gli elementi di criticità sono essenzialmente costituiti dalla cd. "tecnica del lordo PEO", che estende anche alle risorse indisponibili (in quanto allocate al di fuori del fondo stesso) la riduzione proporzionale al numero di cessati prevista dall'art. 9 c. 2-bis del DL 78/2010, e che rende di fatto inapplicabile il finanziamento del fondo mediante le risorse previste dall'art. 87 c.2 del vigente CCNL. I sottoscritti si riservano pertanto ogni iniziativa necessaria a riportare coerenza fra la norma e la sua interpretazione. L'avvio delle trattative relative all'impiego del fondo del 2012 non comporta pertanto nessuna condivisione e nessun avallo della tecnica con la quale esso è costituito, ed è dovuta esclusivamente alla necessità di non differire ulteriormente la corresponsione ai lavoratori delle risorse in esso contenute.

Inoltre, i componenti la RSU eletti nella lista di FLC CGIL esprimono un profondo dissenso relativamente alla vicenda dell'approvazione del nuovo regolamento sulle prestazioni c/terzi.

Disattendendo la bozza inviata ufficialmente alle rappresentanze sindacali il 3 dicembre 2013, il cui contenuto era stato confermato nella sessione di CCIL del 17 dicembre 2013, si rileva che il testo licenziato dagli organi è significativamente differente rispetto a quello iniziale. In particolare, risultano compromessi i saldi contabili necessari a perseguire l'invarianza delle retribuzioni della generalità dei lavoratori a fronte delle decurtazioni effettuate sul fondo miglioramento servizi.

Su queste ipotesi contabili si era pronunciata l'assemblea dei lavoratori del 9 dicembre 2013, dando mandato alla RSU di sottoscrivere gli accordi 2012 e 2013 solo dopo l'emanazione di un regolamento che rispettasse tali saldi.

Ora il testo definitivo è differente. Oltre ai saldi finanziari, risultano pesantemente compromesse anche l'equità nella distribuzione delle risorse e l'eguaglianza dei dipendenti tecnico-amministrativi dell'Ateneo rispetto alle politiche retributive adottate dall'amministrazione.

Si ritiene inoltre che da parte dell'amministrazione universitaria siano stati disattesi i principi di correttezza e trasparenza dei comportamenti che dovrebbero improntare il sistema delle relazioni sindacali. Molti interessi di parte, rappresentati da alcuni componenti il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico nell'inedita veste di garanti dei privilegi acquisiti, hanno preso il sopravvento, stravolgendo le ipotesi su cui si era espressa l'assemblea.

Pertanto i componenti la RSU eletti nella lista FLC-CGIL sottoscrivono l'accordo integrativo relativo al 2012 per esclusivo senso di responsabilità nei confronti delle attese di molti lavoratori in difficoltà che stanno aspettando la corresponsione del loro stipendio accessorio. Ritengono tuttavia che quanto sia avvenuto rivesta un carattere di particolare gravità, non consentendo d'ora in avanti il pieno affidamento nell'effettività di quanto viene proposto in sede contrattuale dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Bianchi Nicoletta	
Bonora Massimo	
Grassi Egidio	
Minotti Letizia	

ALLEGATO A

Scheda di valutazione delle prestazioni del personale di categoria D ed EP

Area Competenze Trasversali e Gestionali				
Competenze Trasversali	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4
<p>Tensione al risultato</p> <p><i>La spinta a lavorare bene, ad utilizzare le proprie competenze e a garantire un impegno ed uno sforzo elevati, facendo fronte anche a carichi di lavoro aggiuntivi, per realizzare gli obiettivi richiesti dall'organizzazione.</i></p>				
<p>Iniziativa</p> <p><i>Prevedere e anticipare le richieste provenienti dall'ambiente, agendo rapidamente e cambiando il proprio approccio per adattarsi alle situazioni senza aspettare che l'intervento venga richiesto. Ricercare attivamente le informazioni necessarie ad assolvere le funzioni affidate e proporre le soluzioni più efficaci per raggiungere l'obiettivo.</i></p>				
<p>Problem solving</p> <p><i>Analizzare i problemi, anche complessi, scomponendoli nei loro elementi costitutivi, comprenderli, risolverli e saperne valutare le conseguenze, anche quelle più remote.</i></p>				
<p>Propositività/Innovazione</p> <p><i>Proporre miglioramenti continui ai processi di lavoro e soluzioni innovative anche attraverso l'analisi di esperienze esterne al sistema e sulla base di esperienze acquisite. (solo per EP)</i></p>				
<p>Flessibilità</p> <p><i>Adattarsi facilmente a nuovi contesti, interagire e collaborare con persone e gruppi con punti di vista diversi e culture differenti dalla propria; accettare i cambiamenti nel proprio ruolo utilizzando anche la precedente esperienza.</i></p>				
Competenze Gestionali				
<p>Rispetto norme e procedure</p> <p><i>Vigilare sulla corretta interpretazione ed applicazione della normativa vigente nelle materie di competenza e capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</i></p>				
<p>Gestione e sviluppo dei collaboratori</p> <p><i>Orientare i collaboratori verso i risultati generando partecipazione e condivisione, sviluppare le loro capacità attraverso la corretta diagnosi del loro livello di sviluppo e l'identificazione degli interventi formativi più idonei. Generare un clima organizzativo favorevole e mantenere elevati la motivazione e lo spirito di appartenenza all'interno del gruppo.</i></p>				
<p>Lavoro per progetti</p> <p><i>Condivide informazioni, competenze proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo di lavoro (solo per EP)</i></p>				
<p>Orientamento all'utente</p> <p><i>Assumere come punto di riferimento della propria attività la soddisfazione dell'utente, interno ed esterno. Comprenderne le esigenze ed i bisogni anche non manifesti e cercare di stabilire un rapporto duraturo adoperandosi per risolvere i problemi dell'utente secondo una prospettiva di lungo termine.</i></p>				

Legenda: (1) non adeguato (2) adeguato (3) più che adeguato (4) ottimo

II: Commenti alla Valutazione dell'Area dei Comportamenti

--

III. Obiettivi per il periodo di riferimento	Criteri di misura	Analisi % risultato

III Commenti alla Valutazione degli Obiettivi

--

V. Valutazione complessiva - Sintesi

	Punteggio assoluto *	Punteggio pesato (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)
Sezione I: AREA DEI COMPORAMENTI <i>peso 50%</i>		
Sezione II: AREA DEGLI OBIETTIVI <i>Peso 50%</i>		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (a cura dell'Ufficio Sviluppo Organizzativo)		
Commenti alla Valutazione Complessiva		

- **Per punteggio assoluto si intende:**
- Per la **Sezione I** indicare la somma dei punteggi di valutazione.
- Per la **Sezione II** indicare la somma delle percentuali di raggiungimento di ogni obiettivo.

VI. Piani di Sviluppo e Miglioramento

Punti di forza del valutato:

Aree di miglioramento:

Azioni consigliate (formazione, esperienze diversificate, partecipazione a gruppi di lavoro, supporti organizzativi/professionali, ecc.)