



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

### **Personale non dirigente**

### **PARTE ECONOMICA 2025**

la **Delegazione Trattante di parte pubblica:**

- Dr.ssa Gabriella Di Girolamo (Segretario Generale e Presidente della delegazione)
- Dott. Fabio Scio
- Dott.ssa Federica Monteverdi

la **Delegazione sindacale:**

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**

\_\_\_\_\_

- le **Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

CGIL FP \_\_\_\_\_

CISL FP – ASSE DEL PO \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

CSA-CSE PL \_\_\_\_\_

**Cremona,** \_\_\_\_\_



## **RICHIAMATI:**

- 1) Il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro del comparto Funzioni Locali per il personale non dirigente sottoscritto il 16 novembre 2022 (CCNL 2019-2021);
- 2) il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023, per il personale non dirigente (CCDI) sottoscritto l'8 novembre 2023;
- 3) la Deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 22 gennaio 2025 con la quale è stata aggiornata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa del personale non dirigenziale.
- 4) la Pre-intesa sottoscritta dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale in data 2 dicembre 2025;

**PRESO ATTO** della determinazione dirigenziale n. 1272 del 14 luglio 2025 con la quale è stata effettuata la ricognizione degli utilizzi delle differenti voci del Fondo risorse decentrate del 2024;

## **PREMESSO CHE:**

- 1) La **Giunta comunale con deliberazione n. 31 del 12 febbraio 2025** ha formulato gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione e le direttive al dirigente del Settore Risorse Umane in ordine alla parte variabile del fondo risorse decentrate per l'anno 2025. Con la stessa deliberazione la Giunta ha stabilito di incrementare le risorse finanziarie di cui all'art. 79, c. 2, lett b) del CCNL 16/11/2022 che confluiscono nel Fondo per un importo complessivo di euro 270.200,00;
- 2) Con la **determinazione dirigenziale n. 306 del 24 febbraio 2025** è stato costituito il Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente, per l'anno 2025, per un totale di **euro 2.407.870,00** di cui:

**euro 1.843.860,00** di parte stabile ed

**euro 564.010,00** di parte variabile

La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono il presente contratto.

Nella tabella che segue (tabella A) sono evidenziati gli importi di costituzione del Fondo risorse decentrate 2025 e le relative ipotesi di utilizzo



| FONDO COMPARTO PARTE STABILE 2025  |                     | Previsione UTILIZZO FONDO 2025 |   |
|--|---------------------|--------------------------------|---|
|  |                     | <b>A</b>                       | <b>UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE</b>                        |
|  |                     |                                | <b>IMPORTO PREVISIONE</b>                                       |
| Unico importo consolidato (IUC)  | 1.472.864,00        |                                | Progressioni storiche, art. 80, c.1                             |
| RIA (Retribuzi. Individuale di Anzianità)  | 257.267,00          |                                | Differenziali B1-B3; D1-D3                                      |
| Trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto                     | 13.725,00           |                                | differenziali art. 80, c. 2, lett. j)                           |
| differenziali B3 e B1 e D3-D1  | 74.800,00           |                                | Indennità di comparto   |
| Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015                   | 56.576,00           |                                | Indennità educatrici asili nido                                 |
| Incrementi stipendiali differenziali PEO art. 64 per il personale in servizio          | 34.806,00           |                                | Indennità ex VIII qual.   |
| differenziali art. 79, c. 1 lett d)  | 29.975,00           |                                | Indennità servizio esterno Polizia Locale                       |
| Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018;             | 55.263,00           |                                | Indennità turno, reperibilità                                   |
|  |                     |                                | Indennità condizioni di lavoro                                  |
| Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi                             | -105.972,00         |                                | Compensi spec. responsabilità                                   |
| riduzione per processi esternalizzazione   | -45.444,00          |                                | Indennità di funz. polizia locale                               |
|  |                     |                                |   |
| <b>TOTALE PARTE STABILE</b>  | <b>1.843.860,00</b> |                                | <b>IPOSTESI TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE</b>                   |
|  |                     |                                | <b>1.366.000,00</b>   |
| <b>RISORSE VARIABILI</b>   |                     | <b>B</b>                       | <b>UTILIZZI DI PARTE VARIABILE E una quota di parte stabile</b> |
| RIA una tantum cessati anno 2024   | 2.750,00            |                                | PERFORMANCE ORGANIZZATIVA<br>incluse risorse eterofinanziate    |
| Voce finanziata nella misura dello 0,55% circa del Monte Salari 1997                   | 68.000,00           |                                |   |
| Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente con risorse eterofinanziate               | 26.000,00           |                                |   |
| Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente-risorse messe a disposizione della Giunta | 139.200,00          |                                |   |
| 0,22% del monte salari 2018.   | 32.560,00           |                                | PERFORMANCE INDIVIDUALE   |
| <b>TOTALE</b>  | <b>268.510,00</b>   |                                | <b>TOTALE</b>   |
|  |                     |                                | <b>746.370,00</b>   |
| <b>specifiche disposizioni di legge</b>  |                     | <b>C</b>                       | <b>UTILIZZI per Specifiche disposizioni di legge</b>            |
| <i>Matrimoni</i>   | 5.000,00            |                                | <i>Matrimoni</i>  |
| <i>Incentivi avvocatura</i>  | 40.000,00           |                                | <i>Incentivi avvocatura</i>                                     |
| <i>Messi notificatori</i>  | 500,00              |                                | <i>Messi notificatori</i>                                       |
| <i>Incentivi IMU-TARI</i>  | 50.000,00           |                                | <i>Incentivi IMU-TARI</i>                                       |
| <i>funzioni tecniche</i>   | 200.000,00          |                                | <i>funzioni tecniche</i>  |
|  | <b>295.500,00</b>   |                                | <b>295.500,00</b>   |
|  | <b>2.407.870,00</b> |                                | <b>TOTALE UTILIZZI FONDO 2025</b>                               |
|  |                     |                                | <b>2.407.870,00</b>   |

Elevate Qualificazioni 359.546,00  
0,22% 4.440,00

Elevate Qualificazioni 359.546,00  
0,22% 4.440,00



## **TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI STABILISCONO:**

### **Art. 1 (art. 26 del CDI 2023) – Oggetto e durata**

1. In questa sede le parti intendono disciplinare i criteri di utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili del Fondo per la contrattazione decentrata (di seguito Fondo) per l'anno 2025.
2. Il presente accordo ha durata per l'anno 2025, conserva la sua efficacia fino a stipulazione di nuovo accordo sulle medesime materie e si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Cremona anche comandato da altre amministrazioni.

### **Art. 2 (art. 27 del CDI 2023) – Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2025**

#### **a) Performance Individuale:**

Tutti i dipendenti sono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi predefiniti nei documenti programmatici dell'ente. Gli obiettivi devono essere chiari, misurabili, sfidanti, raggiungibili, temporalmente definiti, significativi, condivisi e discussi.

Il premio individuale è attribuito in base alla valutazione dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi descritti nella **SCHEDA DI VALUTAZIONE ALLEGATO 2** al presente contratto.

**Ha diritto al premio individuale** ogni dipendente assunto con contratto a tempo determinato (compresi i contratti di Formazione Lavoro o Apprendistato) e indeterminato che:

- ha prestato servizio per almeno 6 mesi su 12 (12 gg di presenza al mese rilevabili dai sistemi elettronici in uso)
- ha raggiunto un punteggio di almeno 30 punti su 50.

Fermi restando i requisiti di accesso al premio sopra individuati, al dipendente sarà liquidata la quota di premio in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio; a tal fine si considera un mese intero qualora ci siano almeno 12 giorni lavorati rilevabili dai sistemi elettronici in uso. In ogni caso, si considerano presenza i periodi di astensione obbligatoria per maternità e paternità, i permessi a giornata ex L. n. 104/92 e le ferie godute. Gli eventuali residui di premio non liquidato vengono ripartiti all'interno del settore di riferimento.

- L'attribuzione della **“maggiorazione del premio individuale”** pari al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente avrà luogo ai sensi dell'art. 24 CCI 2023. Il dipendente individuato come beneficiario della maggiorazione del premio avrà diritto a percepire integralmente la suddetta maggiorazione, indipendentemente dal periodo di servizio prestato.

In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione del premio è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
- c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
- d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.

In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

**Sanzioni disciplinari:** eventuali sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determineranno una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:



- 10% nel caso di rimprovero scritto
- 15% nel caso di multa
- 20% nel caso di sospensione fino a 10 giorni
- 25% nel caso di sospensione da 11 giorni a 1 mese
- 30% nel caso di sospensione oltre 1 mese

### **Procedure di conciliazione, contraddittorio e ricorso**

Il valutato che intenda chiedere la revisione della valutazione ricevuta per rilevanti e motivate ragioni, si rivolge, in contraddittorio, entro 5 gg. dal ricevimento della valutazione al proprio Dirigente. Qualora non venga accolta in contraddittorio la richiesta di revisione della valutazione, il valutato può rivolgersi entro i successivi 5 gg al Segretario Generale, presentando apposite osservazioni per iscritto. Quest'ultimo decide in merito alla richiesta del valutato, se del caso anche mediante colloquio con il medesimo.

Nel caso di valutazione non positiva dei risultati delle attività svolte da un titolare di elevata qualificazione o di alta specializzazione, il dirigente valutatore, coadiuvato dal Segretario Generale, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

### **b) Performance Organizzativa**

La Giunta Comunale, con la Deliberazione n. 31 del 12 febbraio 2025 ha individuato apposite risorse da destinare a quei dipendenti coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di *performance* organizzativa di settore/di servizio/di ente. Il premio è attribuito in base alla valutazione da parte del dirigente competente secondo le modalità descritte in una scheda progettuale che prevede idonei indicatori di risultato.

### **c) Indennità di Condizioni di Lavoro e indennità di Servizio Esterno**

Per l'anno 2025 l'**indennità di condizioni di lavoro** è definita in:

- € 2,50/die per disagio;
- € 3,00/die per rischio;
- maneggio valori € 2,00/die da 500,00 a 8.000,00 euro gestiti mensilmente, € 2,5/die per maneggio mensile oltre € 8.000,00.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, al personale di **polizia locale addetto alla centrale operativa** è riconosciuta l'indennità di condizioni di lavoro, nella misura di € 2,50/die in ragione del disagio derivante dallo svolgimento delle relative funzioni.

Per l'anno 2025 l'importo complessivo da destinare all'indennità condizioni di lavoro è individuato in € 46.000,00.

Per quanto attiene **all'indennità di servizio esterno** del personale della polizia locale, le parti concordano sull'applicazione dell'importo nella misura di € 10,00/die per l'impiego del personale medesimo in occasione delle partite della Cremonese, durante la stagione calcistica 2025/2026 e, pertanto, sul Fondo 2025, a partire dal mese di agosto 2025 e fino al termine del campionato di serie A e nelle seguenti manifestazioni: Maratonina, Corteo annuale dei sikh, Circuito del porto, Coppa Dondeò, festa del Torrone e Festa del Salame.

Le parti confermano altresì quanto definito dall'art. 22 del contratto decentrato integrativo sottoscritto il 10 dicembre 2018 a favore degli appartenenti al corpo della polizia locale. Si riporta, in particolare, per comodità, la lettera c) del citato accordo:

*“L'indennità giornaliera dovuta sarà graduata in base alla tipologia del servizio giornaliero effettivamente svolto, suddividendo la tipologia delle prestazioni giornaliere in due fasce:*



- 1) € 5,00 a giornata prestata esternamente almeno sopra le tre (3) ore effettive:
  - Stradale
  - Manifestazioni
  - Servizi di pattuglia
  - Particolari emergenze
  - Quartieri
- 2) € 3,00 a giornata prestata esternamente almeno sopra le tre (3) ore effettive:
  - Servizi di rappresentanza
  - Annonaria
  - Infortunistica
  - Cantieri
  - Ambientale
  - Tributi
  - Edilizia
  - Giudiziaria

*La rendicontazione delle indennità da liquidare sarà effettuata su base trimestrale a cura del Comandante del Corpo e dai suoi uffici incaricati”.*

Per il 2025 le parti concordano di destinare all’indennità per servizio esterno un importo complessivamente non superiore ad € 56.000,00.

**d) Specifiche responsabilità:** il budget a disposizione per l’anno 2025 è ripartito ai sensi dell’art. 10 del CDI 2023-2025 tra i dipendenti individuati con atto formale dai rispettivi dirigenti. A tal fine, ferme restando le caratteristiche richiamate al citato articolo 10. Per l’anno 2025 i Dirigenti terranno conto anche dei seguenti elementi:

- Assenza di progressioni economiche orizzontali e progressioni verticali che abbiano di fatto assorbito la specifica responsabilità precedentemente riconosciuta;
- Assenza di incarico di posizione organizzativa nel settore/servizio di appartenenza del dipendente incaricato.
- Presenza di condizioni particolari di assunzione di responsabilità diverse da quelle generali e tipiche della categoria d’inquadramento; in particolare, è da escludersi l’indennità per responsabilità che già competono ai dipendenti inquadrati nell’area dei funzionari ed elevata qualificazione, per le funzioni e i compiti che ordinariamente possono essere richiesti in ragione del ruolo ricoperto.

I dirigenti potranno incaricare il dipendente inquadrato in una delle aree di operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevata qualificazione (per una sola delle caratteristiche sottoelencate) con atto datoriale scritto e motivato in cui siano indicate le funzioni assegnate, il grado di autonomia, la correlata responsabilità.

Per il 2025 le parti concordano di destinare a tale voce un importo non superiore ad € 50.000,00.

#### **e) Indennità di funzione**

1. Per l’anno 2025 le parti concordano di destinare all’istituto dell’indennità di funzione, disciplinata all’art.21 del CCI 2023-2025, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità della Polizia locale, un importo non superiore ad € 3.000,00.

#### **f) incentivi per messi notificatori e per il personale che assiste le celebrazioni dei matrimoni e unioni civili**



1. Al personale addetto al cerimoniale che assiste le celebrazioni di matrimoni e unioni civili spetta un incentivo calcolato in base alle tariffe adottate dalla Giunta comunale riferite agli introiti derivanti dall'utilizzo delle Sale comunali adibite alle celebrazioni.

2. Ai messi notificatori spetta un incentivo pari al 50% dell'introito derivante dal rimborso spese per ogni atto notificato dal Comune di Cremona per conto dell'Agenzia delle Entrate.

Gli incentivi per i messi e per le celebrazioni dei matrimoni sono soggetti ai medesimi criteri di bilanciamento previsti per gli altri incentivi disciplinati dal presente contratto.

### **Art. 2-bis Buono pasto personale turnista**

Al personale turnista è riconosciuto il buono pasto a inizio o fine turno. Per l'anno 2025, il buono pasto è riconosciuto a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

### **Art. 3 (art. 28 del CDI 2023) – Budget di settore e criteri di bilanciamento**

1. La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente non incaricato di Elevata Qualificazione (con presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12) con valore 1.

2. Il bilanciamento per i percettori di incentivi da specifiche disposizioni di legge si applica secondo i seguenti criteri:

a) Il dipendente **non ha diritto al premio di performance individuale** nei seguenti casi:

-se percettore di incentivi funzioni tecniche o incentivi IMU-TARI o altri incentivi previsti da disposizioni di legge o contratto (ad es. matrimoni ex L. 449/1997 e messi notificatori ex 67, comma 3 CCNL 21 maggio 2018 come richiamato dall'art. 80, comma 2 lettera h) del CCNL 16/11/2022) per un **importo pari o superiore a 2.500,00** (al netto di oneri e IRAP).

b) Il dipendente **ha diritto a percepire il 50% del premio di performance individuale** nei seguenti casi:

-se percettore di incentivi funzioni tecniche o incentivi IMU-TARI o altri incentivi previsti da disposizioni di legge o contratto (ad es. matrimoni ex L. 449/1997 e messi notificatori ex 67, comma 3 CCNL 21 maggio 2018 come richiamato dall'art. 80, comma 2 lettera h) del CCNL 16/11/2022) per un importo compreso tra 1.750,00 euro e 2.499,00 (al netto di oneri e IRAP).

Nel caso di correlazione di cui ai punti a) e b) il dipendente eventualmente individuato come beneficiario di maggiorazione del premio avrà comunque diritto a percepire integralmente la suddetta maggiorazione.

3. Le somme non attribuite a seguito delle correlazioni saranno redistribuite fra tutti gli altri dipendenti dell'ente.

4. I premi non distribuiti per mancanza del raggiungimento della valutazione minima o per procedimenti disciplinari, confluiranno nei capitoli di bilancio dedicati al benessere organizzativo del personale.

### **Art. 4 (art. 29 del CDI 2023) – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevanti Qualificazioni e per la correlazione con altri compensi**

1. La valutazione delle prestazioni delle Elevanti Qualificazioni è effettuata sulla base della scheda di valutazione, la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di elevata qualificazione sarà definita negli ambiti della spesa complessiva attraverso un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito con utilizzo di un coefficiente economico unitario. **Si allega la SCHEDA DI VALUTAZIONE ALLEGATO 1)** aggiornata riferita all'anno 2025.



2. Anche per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione è applicato il bilanciamento per percettori di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge. In tal caso sarà applicata la correlazione tra compensi professionali percepiti e retribuzione di risultato come disciplinata dall'art. 14 del CDI 2023-2025.

3. La quota di retribuzione di risultato non distribuita per mancato raggiungimento della valutazione massima o per mancato raggiungimento della valutazione minima o per procedimenti disciplinari confluirà in capitoli di bilancio dedicati al benessere organizzativo del personale.

#### **Art. 5 (art. 30 del CDI 2023) – Somme non utilizzate**

1. Le parti concordano che le somme eventualmente non utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità e certezza finanziate con risorse stabili incrementano le seguenti voci:

- per il 50%, la quota destinata alla performance individuale definita attraverso la scheda di valutazione;
- per il restante 50%, la quota destinata a finanziare la performance organizzativa di Ente.

#### **Art. 6 – Incentivi personale assunto con contratto a tempo determinato (progetti etero finanziati)**

L'eventuale premio di produttività e/o altre tipologie di incentivi da erogare ai dipendenti assunti a tempo determinato con risorse etero finanziate per la realizzazione di progetti specifici, dovrà essere imputato su tali risorse e previa verifica dell'ammissibilità della spesa in base alle prescrizioni contenute nei manuali/regole di rendicontazione dei rispettivi progetti che individuano le voci di costo ammissibili.

#### **Art. 7 – Incentivi alle funzioni tecniche**

Ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'art. 45 del d.lgs 36 del 2023, si rimanda alla disciplina prevista dal Regolamento comunale per la costituzione e ripartizione del Fondo per le Funzioni tecniche e l'innovazione.



## DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Nell'ambito della possibilità offerta dal Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25 - cd decreto PA - sentita l'Amministrazione, Parte pubblica si impegna a prevedere accantonamenti pluriennali in misura non inferiore a € 90.000 sul 2026, € 60.000 sul 2027 e € 50.000 sul 2028.

2- Parte Sindacale chiede all'Amministrazione di destinare gli accantonamenti di cui alla dichiarazione n. 1 riferiti al 2026 a progressioni all'interno delle aree professionali, per le successive annualità riservandosi proposte anche alla luce della presenza di congrue risorse disponibili sul fondo.

3- Parte Pubblica condivide l'opportunità di destinare gli accantonamenti di cui alla dichiarazione n. 1 come da richiesta di parte sindacale.

4. Parte pubblica, nella consapevolezza dell'importanza delle funzioni esercitate dal personale educativo nelle scuole dell'Infanzia e negli Asili nido, si impegna a sostenere una adeguata valorizzazione del personale educativo nell'ambito dei progetti-obiettivo che la Giunta Comunale intenderà attivare nel corso del 2026, nei limiti delle risorse disponibili a valere sulla parte variabile del fondo risorse decentrate.

5. Parte pubblica si impegna ad introdurre interventi di tipo organizzativo, ivi incluse riorganizzazioni turnistiche e rimodulazioni dei processi di lavoro, finalizzati a riequilibrare l'utilizzo delle risorse decentrate. Tali interventi saranno orientati anche alla revisione delle progettualità finanziate sulla parte variabile del Fondo, con l'obiettivo di raggiungere un più equo e sostenibile equilibrio nella distribuzione delle risorse.

6. Parte pubblica si impegna a verificare con l'Amministrazione le condizioni per l'attivazione di specifici accordi con soggetti privati a sostegno di quota parte dei costi inerenti all'utilizzo di personale di Polizia locale del Comune, in occasione di iniziative di carattere privato, per lo svolgimento di attività di sicurezza e polizia stradale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis del DL n. 50/2017.

### **PER LA PARTE PUBBLICA**

Dr.ssa Gabriella Di Girolamo \_\_\_\_\_

Dr. Fabio Scio \_\_\_\_\_

Dr.ssa Federica Monteverdi \_\_\_\_\_

### **LA DELEGAZIONE SINDACALE:**

per la RSU la coordinatrice \_\_\_\_\_

### **le Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

**CGIL FP** \_\_\_\_\_

**UIL FPL** \_\_\_\_\_



CISL FP – ASSE DEL PO \_\_\_\_\_

CSE-CSA PL \_\_\_\_\_

Allegato 1)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE e ALTE SPECIALIZZAZIONI**

**ANNO 2025**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nome Cognome valutato:</b>                        |  |
| <u>Settore:</u>                                      |  |
| <u>Elevata Qualificazione/Alta Specializzazione:</u> |  |
| <b>Nome Cognome e Firma valutatore (Dirigente):</b>  |  |

**Valutazione complessiva attribuita: \_\_\_\_ /100**

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

**Ambito miglioramento:**

*(in tale fase si sviluppano eventuali segnalazioni o suggerimenti finalizzati a migliorare la performance dell'incaricato di Elevata Qualificazione/Alta Specializzazione)*



|   |        |
|---|--------|
| <b>OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'</b>                   | ON/OFF |
| obiettivo strategico di ente individuato per l'anno di riferimento: _____ |        |

| <b>1) CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 10 punti)</b>  | <b>punt. max</b> | <b>valutazione</b> |
|---|------------------|--------------------|
| <b>1.1 DI ENTE</b> [rinvio a scheda dirigenti]  | <b>5</b>         | ___/5              |
| <b>1.2 DI SETTORE</b><br>A-Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti (intersettoriali o settoriali)<br>B-Indicatori di performance del Settore: output, utenti, standard di erogazione dei servizi | <b>5</b>         | ___/5              |
| <b>TOTALE</b>   | <b>10</b>        | ___/10             |

| <b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO (max 60 punti)</b>  | <b>punt max</b> | <b>valutazione</b> |
|---|-----------------|--------------------|
| <b>2.1</b> Grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio assegnati                             | <b>50</b>       | ___/50             |
| <b>2.2</b> Indicatori di performance del Servizio: output, utenti, standard di erogazione dei servizi | <b>10</b>       | ___/10             |
| <b>TOTALE</b>   | <b>60</b>       | ___/60             |

| <b>3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (max 30 punti)</b><br>(valutazione per ogni singolo fattore da 0 a 5) dove: 1=scarso, 2=sufficiente 3=buono, 4=ampio, 5=eccellente | <b>punt max</b> | <b>valutazione</b> |
|--|-----------------|--------------------|
| <b>1</b> interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia  | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>2</b> livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni  | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>3</b> livelli di interazione e <i>team working</i>  | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>4</b> orientamento al <i>problem solving</i> e capacità a proporre soluzioni  | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>5</b> attenzione ai clienti esterni/interni   | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>6</b> modalità di gestione delle risorse  | <b>5</b>        | ___/5              |
| <b>TOTALE</b>  | <b>30</b>       | ___/30             |

|   |            |          |
|---|------------|----------|
| <b>TOTALE</b>   | <b>100</b> | ___ /100 |
| <b>Penalità per mancata attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione relativamente alle competenze attribuite (detrazione da 0 a 10)</b> |            |          |



|  |  |         |
|--|--|---------|
| <b>TOTALE al netto di eventuali penalità</b> |  | ___/100 |
|--|--|---------|

## **A-DESCRIZIONE AMBITI SCHEDA VALUTATIVA**

### **0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'**

Anche per le EQ/A.S. la scheda contempla, come per i Dirigenti, l'obiettivo strategico di Ente individuato per l'anno di riferimento. L'obiettivo è ON/OFF ossia da considerare raggiunto o non raggiunto; il mancato raggiungimento dell'obiettivo d'ente non consente di accedere al premio di risultato.

### **1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE e DI SETTORE**

**(MAX 10 PUNTI)**

Relativamente a tali fattori di valutazione viene fatto riferimento espressamente a componenti speculari della scheda dirigenziale con un recepimento proporzionale delle valutazioni acquisite dalla figura apicale (il riferimento ai fattori 1) Performance organizzativa di ente e 2) Performance organizzativa di settore delle schede di valutazione dirigenziali.

Il recepimento proporzionale è effettuato direttamente dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità analitica, Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità

#### **1.1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di Ente**

**max 5 punti**

*[rinvio a scheda dirigenti]*

#### **1.2 Contributo agli ambiti di performance del Settore**

**max 5 punti**

L'ambito di valutazione di questo item fa riferimento specifico ai seguenti item della scheda del dirigente di riferimento:

A – Grado di raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e settoriali dei dirigenti

B – Monitoraggio degli indicatori di performance dei servizi del Settore: output, utenza, standard di erogazione dei servizi.

### **2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SERVIZIO**

**(MAX 60 PUNTI)**

#### **2.1 – Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati**

**max 50 punti**

Ai fini della misurazione della performance individuale verrà individuato **un numero minimo di 3 e massimo di 5 obiettivi** correlati agli

- obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione, o agli
- obiettivi esecutivi rappresentati nel PIAO.

Potranno essere altresì assegnati

- obiettivi gestionali riconducibili all'attività ordinaria, purché alimentati da indicatori e target di natura sfidante.

Dovranno essere individuati in termini precisi gli indicatori, i risultati attesi e il peso dei singoli obiettivi, infine dovranno essere rendicontati in termini puntuali e con precisa indicazione dei risultati raggiunti al



momento della restituzione della scheda valutativa.

Non possono essere ribaltati sui responsabili di Elevata Qualificazione/A.S. gli stessi obiettivi, indicatori e target già assegnati ai Dirigenti; gli obiettivi devono essere scritti in modalità "Smart": specifici, misurabili, rilevanti e basati sul tempo di riferimento per l'anno di riferimento ed infine gli stessi non possono in alcun modo sovrapporsi a obiettivi/indicatori/target individuati in progetti obiettivo di ente/di settore o obiettivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: incentivi antievasione, incentivi alle funzioni tecniche, etc).

Alle proposte di individuazione e pesatura dei singoli obiettivi presentati dovranno essere attribuiti livelli di giudizio differenziati (alto - medio - basso) applicando come riferimento i seguenti item: complessità tecnica gestionale, impatto interno/esterno dei risultati, generazione di valore (risparmi di spesa e/o maggiori entrate), intersettorialità.

### **2.2 – Indicatore di performance del Servizio di riferimento**

**max 10 punti**

L'oggetto di valutazione è inerente al monitoraggio degli indicatori di performance del servizio.

Il caricamento dei valori, analogamente a quanto effettuato per l'item "andamento standard servizi di settore" della scheda dirigenti, sarà effettuato direttamente dal Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, Contabilità analitica, Organizzazione, Sviluppo Risorse Umane, Sistema Qualità alla luce dei dati sulla rendicontazione dell'andamento degli standard dei singoli servizi.

### **3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

**MAX 30 PUNTI**

La scheda dovrà essere corredata anche delle valutazioni inerenti i comportamenti organizzativi del responsabile di Elevata Qualificazione/A.S. ed è di competenza del dirigente del Settore di riferimento.

I fattori oggetto di valutazione (con graduazione di ciascuno da 0 a 5, considerando:

*1= scarso, 2= sufficiente, 3= buono, 4= ottimo, 5= eccellente sono i seguenti:*

1. Interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia;
2. Livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni;
3. Livelli di interazione e *team working*;
4. Orientamento al *problem solving* e capacità di proporre soluzioni;
5. Attenzione ai clienti esterni / interni;
6. Modalità di gestione delle risorse.



## DIZIONARIO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

|          |   |  |
|----------|---|--|
| <b>1</b> | <b>Interpretazione del ruolo di responsabilità e dei livelli di autonomia</b> | Intesa come capacità di svolgere i propri compiti in modo professionale, autonomo e proattivo. Capacità di gestire le situazioni in modo imparziale al fine di prendere decisioni e assumere le proprie responsabilità nel limite dell'ambito e del ruolo, nel rispetto delle proprie attribuzioni e dei ruoli/attribuzioni del responsabile, degli altri responsabili e dei colleghi.   |
| <b>2</b> | <b>Livelli di miglioramento dimostrati nello svolgimento delle funzioni</b>   | Intesa come attitudine a riconoscere i propri margini di miglioramento e capacità di adeguare il proprio comportamento a situazioni, ambienti di lavoro e persone.<br>Capacità di essere resiliente davanti a nuove sfide e mutamenti dell'organizzazione. Volontà e impegno nell'acquisire metodi, strumenti lavorativi nuovi e complessi e di saperli utilizzare in contesti e procedure funzionali al raggiungimento degli obiettivi del settore e dell'ente.   |
| <b>3</b> | <b>Livelli di interazione e team working</b>                                  | Inteso come impegno a collaborare efficacemente con i colleghi del settore/servizio/ente per creare e/o migliorare l'ambiente lavorativo da un punto di vista emotivo e professionale dando il buon esempio e la giusta motivazione. Capacità di mediare i conflitti, supportare i processi decisionali e collaborare attivamente per la soluzione dei problemi. Capacità di stimolare il gruppo per consolidare i contributi di tutti a vantaggio del raggiungimento degli obiettivi dell'ente, del settore e anche della gratificazione personale. |
| <b>4</b> | <b>Orientamento al problem solving e capacità di proporre soluzioni</b>       | Inteso come attitudine all'analisi di situazioni complesse al fine di individuare proposte risolutive (anche originali e alternative), azioni/attività da intraprendere.<br>Intervento diretto e tempestivo per risolvere problemi imprevisti o urgenti di particolare rilievo trovando soluzioni adeguate allo scopo e al contesto.   |
| <b>5</b> | <b>Attenzione ai clienti esterni/interni</b>                                  | Prevenire, saper identificare, comprendere le esigenze dell'utente (interno/esterno), per poter gestire e soddisfare le richieste e i bisogni in modo professionale anche nel rispetto del fine pubblico, dell'interesse e dell'immagine dell'ente.  |
| <b>6</b> | <b>Modalità di gestione delle risorse</b>                                     | Capacità di valorizzare il contributo offerto dai collaboratori al lavoro sia in termini operativi che propositivi, nell'ottica di sviluppare nel gruppo spirito di collaborazione e orientamento al risultato.<br>Capacità di supportare in maniera efficace ed efficiente il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate al settore.  |



## **B - PENALITÀ PER LA NON ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA E L'ANTICORRUZIONE, RELATIVAMENTE ALLE COMPETENZE ATTRIBUITE**

Il Dirigente dovrà segnalare coerentemente con i risultati raggiunti dal Settore di competenza, eventuali criticità dell'incaricato di EQ/A.S. rispetto al raggiungimento dei livelli di attuazione delle misure preventive in materia di anticorruzione e trasparenza relativamente alle competenze attribuite.

Le penalità saranno quindi applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno dei seguenti *items* oggetto di monitoraggio:

rispetto dei termini procedurali;

- 1) rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
- 2) distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
- 3) presidio degli accessi civici pervenuti ex art. 5 del d.lgs. 33/2013 (con restituzione dati);
- 4) osservanza del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti;
- 5) controllo a campione sulle autocertificazioni;
- 6) presidio acquisizione di rito attestazioni circa l'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione in tutti i casi previsti;
- 7) esito del controllo successivo agli atti ai sensi del DL n. 174/2012 (convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213);
- 8) miglioramento trend atti amministrativi (misura inserita nel PIAO a partire dal 2024 e confermata nel 2025);
- 9) ricognizione periodica della check list recante gli indicatori sintomatici di operazioni sospette secondo le indicazioni UIF – misura generale.

## **C- CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Sulla scorta delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione, la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di EQ/A.S. sarà definita, nell'ambito della spesa complessiva, mediante un sistema di distribuzione direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario.

Inoltre è confermato il principio del bilanciamento per coloro che percepiscono compensi professionali derivanti da leggi speciali o norme contrattuali e, in questo caso, sarà applicata la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi percepiti come disciplinata dall'art. 14 del CDI del comparto anni 2023-2025.

### **MODALITÀ DI COMPILAZIONE**

**OBIETTIVI**: descrivere l'obiettivo con particolare riferimento alle finalità perseguite dallo stesso.

**INDICATORE**: specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione.

**PESO** valore del singolo obiettivo commisurato al livello di difficoltà e carattere sfidante (Alto, Medio, Basso), avendo a riferimento i seguenti criteri di giudizio (complessità tecnica, impatto interno /esterno dei risultati, generazione di valore, intersettorialità)

**TARGET/RISULTATO ATTESO**: individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame, facendo riferimento ad idonei valori di prestazioni.

**TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO**: specificare cosa è stato concretamente fatto per il raggiungimento dell'obiettivo facendo riferimento ad idonei valori di rendicontazione. Indicare il risultato raggiunto in %.



## Al. 1 - SCHEDA DI VALUTAZIONE obiettivi

Incaricato di ELEVATA QUALIFICAZIONE/ALTA SPECIALIZZAZIONE:

|                    |                            |   |
|--------------------|----------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO 1</b> | Descrizione:               |   |
|                    | INDICATORE                 |   |
|                    | PESO <sup>1</sup>          | <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso |
|                    | TARGET/RISULTATO ATTESO    |   |
|                    | TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO |   |
|                    | PUNTEGGIO <sup>2</sup>     |   |

|                    |                            |   |
|--------------------|----------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO 2</b> | Descrizione:               |   |
|                    | INDICATORE                 |   |
|                    | PESO                       | <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso |
|                    | TARGET/RISULTATO ATTESO    |   |
|                    | TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO |   |
|                    | PUNTEGGIO                  |   |

|                    |                            |   |
|--------------------|----------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO 3</b> | Descrizione:               |   |
|                    | INDICATORE                 |   |
|                    | PESO                       | <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso |
|                    | TARGET/RISULTATO ATTESO    |   |
|                    | TARGET/RISULTATO RAGGIUNTO |   |
|                    | PUNTEGGIO                  |   |

<sup>1</sup> Il peso è assegnato avendo a riferimento i seguenti criteri di giudizio: complessità tecnica, impatto interno /esterno dei risultati, generazione di valore, intersettorialità.

<sup>2</sup> Inserire il punteggio ottenuto per singolo obiettivo considerando il peso riconosciuto a ciascuno e il massimo di 50 punti assegnabile per l'ITEM Obiettivi.



|                    |                               |   |
|--------------------|-------------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO 4</b> | Descrizione:                  |   |
|                    | INDICATORE                    |   |
|                    | PESO                          | <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso |
|                    | TARGET/RISULTATO<br>ATTESO    |   |
|                    | TARGET/RISULTATO<br>RAGGIUNTO |   |
|                    | PUNTEGGIO                     |   |

|                    |                               |   |
|--------------------|-------------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO 5</b> | Descrizione:                  |   |
|                    | INDICATORE                    |   |
|                    | PESO                          | <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso |
|                    | TARGET/RISULTATO<br>ATTESO    |   |
|                    | TARGET/RISULTATO<br>RAGGIUNTO |   |
|                    | PUNTEGGIO                     |   |



Allegato 2)

ANNO 2025

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

|                |  |
|----------------|--|
| <b>Settore</b> |  |
|----------------|--|

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Dirigente valutatore</b> |  |
|-----------------------------|--|

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>dip.valutato</b> |  |
|---------------------|--|

|   |  |
|---|--|
| <b>Area professionale di appartenenza</b> |  |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
| <b>Unità operativa di appartenenza e descrizione sintetica delle competenze attribuite</b> |  |
|--|--|

|                                  |                  |  |
|----------------------------------|------------------|--|
| <b>CONSEGNA SCHEMA OBIETTIVI</b> | data             |  |
|                                  | Firma dirigente  |  |
|                                  | firma dipendente |  |

|                             |                 |      |  |
|-----------------------------|-----------------|------|--|
| <b>COLLOQUIO INTERMEDIO</b> | Ob. Individuale | data |  |
|                             | Ob. di gruppo   | data |  |

|                                    |                  |  |
|------------------------------------|------------------|--|
| <b>CONSEGNA VALUTAZIONE FINALE</b> | data             |  |
|                                    | Firma dirigente  |  |
|                                    | firma dipendente |  |

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| <b>punteggio TOTALE</b>             | 0,00 |
| <b>punteggio TOTALE arrotondato</b> | 0    |

**eventuali osservazioni del dipendente in ordine ai seguenti ambiti di miglioramento (in via esemplificativa e non esaustiva):** 1) condivisione di obiettivi chiari, oggettivi, motivanti, pianificati, adeguati rispetto alle competenze, esperienze e capacità, orientati al miglioramento personale; 2) In fase di monitoraggio, suggerimenti su strategie per un miglioramento.

osservazioni del dipendente:

**il dipendente**



## Valutazione del lavoro prestato dal dipendente in termini individuali

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>obiettivo 1</b> |  |
|--------------------|--|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>indicatore</b> |  |
|-------------------|--|

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>target/risultato atteso</b> |  |
|--------------------------------|--|

|             |   |     |    |    |
|-------------|---|-----|----|----|
| <b>peso</b> | 5 | 7,5 | 10 | 15 |
|-------------|---|-----|----|----|

|                           |   |   |   |   |    |   |
|---------------------------|---|---|---|---|----|---|
| <b>risultato ottenuto</b> | 0 | 0 | 0 | 0 | %* | 0 |
|                           | 0 | 0 | 0 | 0 |    |   |

\*inserire nella casella azzurra la % di raggiungimento dell'obiettivo in corrispondenza del peso scelto. Se il 1° obiettivo ha peso 15 non si potrà inserire il 2° obiettivo

inserisci obiettivo (la somma del peso dei 2 obiettivi deve essere 15)

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>obiettivo 2</b> |  |
|--------------------|--|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>indicatore</b> |  |
|-------------------|--|

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>target/risultato atteso</b> |  |
|--------------------------------|--|

|             |   |
|-------------|---|
| <b>peso</b> | 0 |
|-------------|---|

|                           |   |   |   |                       |   |
|---------------------------|---|---|---|-----------------------|---|
| <b>risultato ottenuto</b> | 0 | 0 | 0 | inserisci percentuale | 0 |
|                           | 0 |   |   |                       |   |

|   |   |
|---|---|
| <b>risultato totale obiettivi individuali</b> | 0 |
|---|---|



## contributo del gruppo-obiettivi condivisi

**obiettivo 1**

**indicatore**

**target/risultato atteso**

**peso**

5            10            15            20            25

**risultato ottenuto**

|   |   |   |   |   |    |   |
|---|---|---|---|---|----|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | %* | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |    |   |

\*inserire nelle caselle in giallo la % di raggiungimento dell'obiettivo in corrispondenza del peso scelto, se il peso scelto è 15 il 2° obiettivo non è inseribile

inserisci obiettivo 2

**obiettivo 2**

**indicatore**

**target/risultato atteso**

**peso**

0

**risultato ottenuto**

|   |   |   |   |    |                       |   |
|---|---|---|---|----|-----------------------|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | %* | inserisci percentuale | 0 |
| 0 |   |   |   |    |                       |   |

\*inserire la % di raggiungimento

**risultato totale obiettivi di gruppo**    0



## Monitoraggio obiettivi individuali

data

% (raggiunto)

% (previsione)

*eventuali osservazioni*

% (raggiunto)

% (previsione)

*eventuali osservazioni*

## Monitoraggio obiettivi di gruppo

% (raggiunto)

% (previsione)

*eventuali osservazioni*

% (raggiunto)

% (previsione)

*eventuali osservazioni*

*eventuali osservazioni sul comportamento organizzativo*

firma del dirigente

firma del dipendente



## VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

**punteggio**

nelle caselle in corrispondenza di ciascun comportamento attribuire un punteggio da 1 a 10

il peso di ciascun comportamento è 25%

**comportamento 1:**

qualità e accuratezza

**punteggio**

0

**comportamento 2**

orientamento al risultato

**punteggio**

0

**comportamento 3**

*problem solving*

**punteggio**

0

**comportamento 4**

lavorare in team

**punteggio**

0

**punteggio attribuito (media punteggi comportamenti)**

0

**giudizio sintetico alla base della valutazione**

**eventuali ambiti di miglioramento**

**DIZIONARIO DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

| <i>comportamento</i>             | <i>descrizione</i>  |
|----------------------------------|---|
| <b>Qualità ed accuratezza</b>    | intesa come la capacità di assicurare la cura dei dettagli e che il lavoro prodotto sia accurato e di standard elevato e di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello qualitativo dei risultati finali.   |
| <b>Orientamento al risultato</b> | intesa come la capacità di orientare le attività con continuità al raggiungimento degli obiettivi assegnati presidiando la gestione del tempo e delle risorse disponibili, ricercando modalità operative efficaci, tenendo sempre sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e prestando attenzione, per quanto consentito dal ruolo, a che siano evitate sprechi ed inefficienze. |
| <b>Problem solving</b>           | intesa come la capacità di identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici, impatti e rischi. Capacità di effettuare correttamente l'analisi e la diagnosi del problema ed elaborare soluzioni realistiche prospettando anche alternative nonché valutare e gestire rapidamente situazioni complesse o non chiare.                          |
| <b>Lavorare in team</b>          | intesa come il sentirsi parte del sistema, creare spirito di squadra e sviluppare relazioni positive e di supporto, facilitando il lavoro del team e contribuendo all'instaurarsi di un clima positivo. Inoltre, tale competenza si caratterizza per la capacità di conoscere e condividere attività e obiettivi del gruppo di lavoro riconoscendo il ruolo di tutti i suoi componenti.             |

la pesatura di ciascun comportamento è 25%

Il dirigente attribuirà un punteggio compreso tra 1 e 10 a ciascun comportamento assegnato. Il punteggio finale relativo ai comportamenti organizzativi è rappresentato dalla media dei punteggi attribuiti a ciascun comportamento assegnato al collaboratore