

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2002 - 2005

COMUNE DI GIOVINAZZO

Provincia di Bari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2002 - 2005

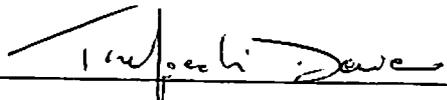
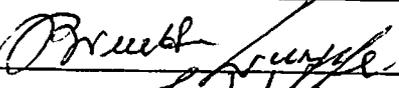
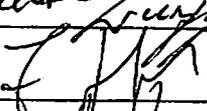
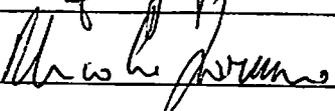
3
4

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL QUADRIENNIO 2002-2005**

ENTE COMUNE DI GIOVINAZZO Provincia di BARI

In data 17 febbraio 2005, presso la sede del Comune di Giovinazzo ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dal Direttore Generale Dr. Michele Camero

R.S.U. TIRIBOCCHI DAMIANO (PRESIDENTE) 
BINETTI GIUSEPPE 
CAMPOREALE FILOMENO 
LORUSSO NICOLA 

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

C.I.S.L. - F.P.S.

C.G.I.L. - F.P.

U.I.L. - F.P.L.

D.I.C.C.A.P.

Vista la deliberazione della Giunta Municipale n. 24 del 15 febbraio 2005, con la quale si autorizza alla firma definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato;

Al termine della riunione le parti, ai sensi dell'art.4 ex C.C.N.L. 22 gennaio 2004, sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro aziendale relativo al quadriennio 2002 - 2005.

PARTE PUBBLICA:

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Michele Camero)

IL DIRIGENTE DEL 1° SETTORE

(Dr. Giuseppe Antonio Panunzio)

IL DIRIGENTE 3° SETTORE

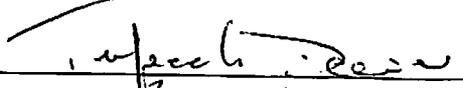
dott. Argeo Domenico DECANDIA

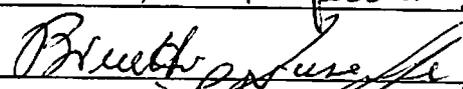
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2002 - 2005
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL QUADRIENNIO 2002-2005

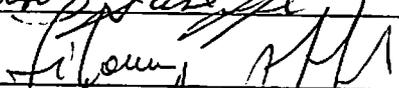
ENTE COMUNE DI GIOVINAZZO

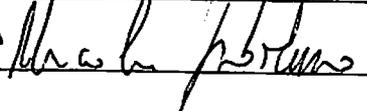
In data 07/02/2005, presso la sede dell' ENTE
ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dal DOTT. MICHELE CAMERO

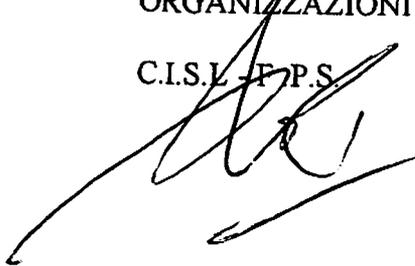
R.S.U. TURIBOCCI DANIANO (PRESIDENTE) 

BIRETTI GIUSEPPE (COMPONENTE) 

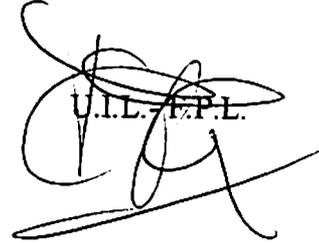
CAMPORALE FILomeno (COMPONENTE) 

LORUSSO NICOLA (COMPONENTE) 

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

C.I.S.L. - F.P.S. 

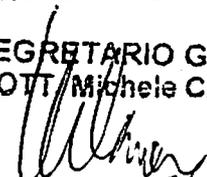
C.G.I.L. - F.P. 

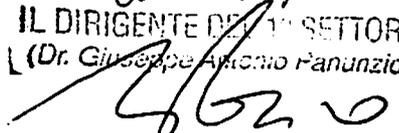
U.I.L. - F.P.L. 

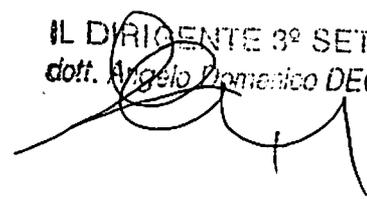
D.I.C.C.A.P. 

Al termine della riunione le parti, ai sensi dell'art.4 ex C.C.N.L. 22 gennaio 2004, sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro aziendale relativo al quadriennio 2002 - 2005.

PARTE PUBBLICA:

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. MICHELE CAMERO 

IL DIRIGENTE DEL 1° SETTORE
(Dr. Giuseppe Antonio Panunzio) 

IL DIRIGENTE 3° SETTORE
dott. Angelo Domenico DECANDIA 

Art.1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZE E VIGENZA DEL CONTRATTO

- 1) Il presente contratto si applica a tutto il personale -escluso i dirigenti- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, per il quale ultimo l'Ente provvederà ad integrare le risorse decentrate degli importi necessari all'erogazione del salario accessorio.
- 2) Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002-31 dicembre 2005.
- 3) Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dallo stesso contratto.
- 4) Le presenti disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- 5) Vengono definite annualmente con riferimento ai criteri di cui al C.C.N.L. le risorse finanziarie per la costituzione del fondo per le risorse decentrate.
- 6) Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.2

DISPOSIZIONI GENERALI

- 1) Per quanto totalmente o parzialmente non espressamente previsto dal presente contratto si fa espresso riferimento ai CCNL vigenti.
- 2) Si fanno salve tutte le clausole dei precedenti C.C.D.I. che riguardino argomenti non trattati nel presente contratto e che non risultino in contrasto con lo stesso o con i CCNL vigenti.
Le clausole contrattuali devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili fra loro.

Art.3

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

- 1) Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Art.4

MONITORAGGIO E VERIFICHE

- 1) Fatte salve le competenze dei soggetti sindacali rappresentativi, il monitoraggio e la verifica sulla situazione di specifiche problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, la parità fra i sessi e quant'altro inerente la condizione e la salubrità del lavoro sono attribuiti, per ciascun ambito di competenza, alla Commissione per le Pari Opportunità, di cui all'art.9 ex CCNL 6/7/1995 ed al Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing di cui all'art.8 ex CCNL 22 gennaio 2004.

Art.5

PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

- 1) Ai sensi dell'art.4, comma 4°, ex CCNL 22 gennaio 2004 le parti contraenti del presente accordo si incontreranno di norma nel mese di ottobre di ogni anno, su richiesta di una delle stesse per procedere alla verifica di attuazione.

Art.6

TELELAVORO

- 1) Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di Telelavoro, ai dipendenti interessati sarà corrisposto il rimborso corrispondente ai collegamenti risultanti dai tabulati telefonici, salvo diretta intestazione da parte dell'Ente, ed il rimborso delle spese energetiche commisurate al consumo orario delle attrezzature moltiplicato per le effettive ore di impiego. Eventuali collegamenti in abbonamento saranno a totale carico dell'Ente. In sede di contrattazione decentrata sarà definito l'eventuale salario accessorio compatibile con la prestazione.

Art.7

LAVORO TEMPORANEO

- 1) Nel caso di utilizzo di contratti per la fornitura di lavoro temporaneo la contrattazione decentrata integrativa stabilisce condizioni, criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

Art.8

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

- 1) Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori con contratti di formazione e lavoro, le parti, si incontreranno per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente contratto, utilizzando le risorse previste nel finanziamento del progetto.

Art.9

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- 1) Nel caso di grave e documentata necessità di assistenza a conviventi e comunque, anche se non conviventi, a familiari fino al 2° grado, l'Ente, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, potrà elevare il contingente massimo del 25%, ex art.4 comma 11 CCNL 14/9/2000, di un ulteriore 10% massimo.

Art.10

UTILIZZO DI PERSONALE COMANDATO

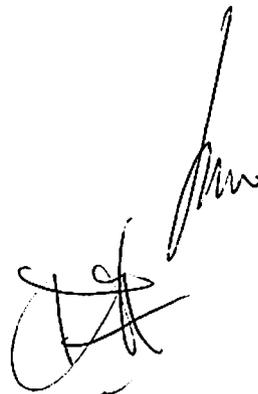
- 1) Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le parti si incontreranno per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio, previa integrazione delle risorse decentrate.

Art.11

TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

- 1) Ai sensi dell'art.42,2° comma ex CCNL 14/9/2000 si stabilisce che al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della residenza compete una indennità di trasferimento nelle seguenti misure:
 - a- 3 mensilità per il solo dipendente;
 - b- 4 mensilità con 1 familiare convivente;
 - c- 5 mensilità con 2 familiari conviventi;
 - d- 6 mensilità con più familiari conviventi.

Art.12

FORMAZIONE

- 1) Alla formazione sarà destinata una somma annua pari ad almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente.
Per l'anno 2004 la somma a disposizione è pari ad Euro 13.396,00.
- 2) La formazione riguarderà tutto il personale dipendente e sarà effettuata in esecuzione di piani annuali e pluriennali che saranno adottati ed aggiornati, previa intesa fra le parti, entro il 30 aprile di ogni anno.
- 4) Il tempo di partecipazione alle iniziative formative è considerato servizio reso all'Ente a tutti gli effetti.
- 5) L'Ente potrà incrementare la suindicata percentuale minima dell'1% con le risorse necessarie alla riqualificazione del personale trasferito per eccedenze e per incentivare la ricollocazione del personale eventualmente collocato in disponibilità.
- 6) Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le stesse finalità.

Art.13

PREVENZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

- 1) L'Ente si impegna a dare piena applicazione alla normativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro in attuazione del Dlg. N.626/94.
- 2) Specifiche attività formative saranno rivolte ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed ai lavoratori.
- 3) In accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza l'Ente adotterà, entro un mese dalla stipula del presente accordo, le linee di indirizzo ed i criteri per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché per la garanzia ed il miglioramento degli stessi.
- 4) Contemporaneamente l'Ente informerà tutti i dipendenti dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e sui provvedimenti che intende adottare.
- 5) L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e provvederà, entro un anno dalla stipula del presente accordo, all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Art.14

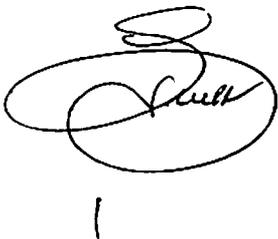
**IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO
ED ALLA PROFESSIONALITA'**

- 1) In presenza di innovazioni tecnologiche e di assetti organizzativi in conseguenza della domanda dei servizi, le parti si incontreranno per decidere le iniziative da intraprendere.

Art.15

ECCEDENZE DI PERSONALE

- 1) Ad integrazione di quanto previsto dall'art.33 ex DLG.165/2001 l'Ente si impegna prioritariamente a seguire percorsi di riqualificazione del personale eccedente per la ricollocazione dello stesso nella dotazione organica attraverso la mobilità interna sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.



Art.16

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

- 1) Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri:
 - la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio comunque non superiori a 30 gg. annui;
 - l'orario potrà essere flessibile in posticipo sia in entrata che in uscita nel limite di 15';
 - la prestazione giornaliera potrà anche effettuarsi in turni prestabiliti di un unico periodo;
 - l'arco temporale di impegno giornaliero non potrà, di norma, superare le 10 ore;
 - nel rispetto dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL la programmazione dei turni potrà essere anche plurisettimanale o mensile;
 - l'interruzione minima allo smonto di un turno non potrà essere inferiore a 14 ore, salvo la misura minima di 10 ore per il giorno del cambio turno;
 - potranno essere assicurate particolari articolazioni dell'orario di lavoro ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- 2) Nel caso si rendesse necessaria l'adozione di nuove ed impreviste tipologie le parti si incontreranno per stipulare apposito accordo in materia.

Art.17

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

- 1) Al personale turnista, in applicazione di quanto previsto dall'art.22 ex CCNL 1/4/1999, a decorrere dal 1 ottobre 2005 sarà applicata una riduzione dell'orario settimanale pari a 60 minuti.
- 2) L'onere derivante dall'applicazione del presente articolo sarà fronteggiato con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario del personale interessato o, in alternativa, con stabili cambiamenti degli assetti organizzativi tali da garantire all'Ente l'espletamento dei servizi con invarianza della spesa.
- 3) Il Nucleo di Valutazione o, in mancanza, i Servizi di Controllo Interno verificheranno l'applicazione del presente articolo segnalando eventuali situazioni di scostamento.

Art.18

LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa o il recupero delle ore di straordinario, su richiesta del dipendente.
- 2) In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate.
- 3) Il limite di 180 ore previsto dall'art.14 comma 4° ex C.C.N.L. 1/4/99 potrà essere elevato fino al limite di 250 ore ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico per attività di diretta assistenza agli organi.

Art.19

BANCA DELLE ORE

- 1) E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- 2) Le modalità di funzionamento sono quelle fissate dall'art.38bis ex CCNL 14/9/2000.
- 3) Si stabilisce in 36 ore il limite massimo accumulabile nel conto individuale.

Art.20

RISORSE DECENTRATE

- 1) Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2004, sono quelle risultanti dalla **Tabella A** allegata al presente contratto.
- 2) Qualora non diversamente convenuto fra le parti gli importi di incremento di cui all'art.32 ex CCNL 22/1/2004 per l'anno 2003 saranno acquisite al Fondo di cui al 1° comma insieme ad ogni altra economia degli anni precedenti.



Art. 21

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Gli utilizzi del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2004 sono quelli riportati nella **Tabella B** allegata al presente contratto.

Art. 22

Sistema di incentivazione del Personale

A) Piano Esecutivo di Gestione:

L'incentivazione del Personale avviene sulla base di obiettivi e di programmi d'incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi.

Le risorse decentrate sono definite anno per anno secondo le modalità di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 e, di esse, le somme destinate all'incentivazione della produttività, di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, sono utilizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente realizzati mediante piani di attività basati sul sistema di controllo dei risultati.

I compensi per la incentivazione della produttività ed i miglioramenti dei servizi vengono correlati al merito ed all'impegno di gruppo e secondo i risultati individuali, accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.3.1999 (cfr. art. 17, co. 2, lett. a, del CCNL 1998-2001 - Autonomie Locali - Regioni del 1.4.1999).

Tali specifiche risorse vengono ripartite in base ai settori di operatività ed alla riparametrazione effettuata all'interno del sistema di classificazione del Personale che, giusta quanto in materia contrattualmente previsto, è ripartito in categorie: **A, B, C, D** ed in posizioni economiche.

La destinazione dei compensi a favore di ogni singolo lavoratore nell'ambito del settore e della categoria/posizione economica di appartenenza avviene a conclusione del periodico processo integrato di valutazione delle prestazioni, i cui risultati di gruppo sono, di volta in volta, certificati dal preposto Nucleo di valutazione entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

La valutazione delle prestazioni individuali spetta ai Dirigenti secondo la scheda (tabella C) allegata al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale.

La valutazione di cui alla Tabella C sarà effettuata dal Dirigente e consegnata al lavoratore entro 20 giorni dall'avvenuta certificazione da parte del nucleo di valutazione del risultato di gruppo.

Ogni dipendente sarà opportunamente informato delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento e potrà chiedere ogni eventuale chiarimento: La presa visione verrà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi in presenza del Responsabile di Settore e/o di Servizio.

Contro dette valutazioni è ammesso ricorso entro 10 giorni dalla data di comunicazione: Il contraddittorio da parte dei soggetti interessati sarà discusso per la revisione e conferma davanti al Nucleo di valutazione/Servizio di controllo interno. I soggetti interessati nel contraddittorio potranno farsi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

La ripartizione e la destinazione delle risorse per la produttività si effettuano servendosi dei seguenti criteri:

- **Parametri individuali di categoria:**

Categoria/posiz. Economica	Parametro
A (tutte)	1,0
B1 - B2	1,3
B3 - B4 - B5 - B6	1,6
B7 - C1 - C2 - C3 - C4	1,9
C5 - D1 - D2	2,2
D3 - D4 - D5 - D6	2,5

- **Indici:**

- Fondo incentivante dell'Ente;**
- Sommatoria parametri individuali del Personale dell'Ente;**
- Sommatoria parametri individuali di Settore;**

- d) Fondo incentivante di Settore = $\frac{(a \times c)}{b}$;
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi di settore espresso in percentuale;
(tale percentuale si ottiene sommando i punteggi di valutazione integrata delle prestazioni di tutti gli appartenenti al settore, dividendo tale somma per il numero totale degli addetti al settore e moltiplicando il prodotto (punteggio medio di settore) per un moltiplicatore fisso = "20")
- f) Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x punteggio della valutazione complessiva della prestazione x giorni di lavoro diviso 36.500);
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore

Per l'indice f), saranno parificati a giorni di lavoro:

- riposo settimanale;
- congedi orari;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile.
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- riposo per donazione sangue;
- astensione obbligatoria per maternità.

Il calcolo del beneficio individuale di incentivazione si effettua moltiplicando l'importo del fondo incentivante di Settore per il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore e per il parametro individuale corretto: Il prodotto, così ottenuto, si divide per la sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore, secondo la seguente formula:

$$\frac{d \times e \times f}{g}$$

Il compenso incentivante non spetta quando la percentuale del grado di raggiungimento individuale degli obiettivi è inferiore al 60%. (Il grado di raggiungimento individuale degli obiettivi, espresso in percentuale, si ricava moltiplicando il punteggio della valutazione complessiva della prestazione per il moltiplicatore fisso pari a "20").

Il compenso incentivante per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Le somme non utilizzabili o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento all'eventuali somme dell'anno successivo.

Progetti Finalizzati

- 1) Una parte delle risorse destinate alla produttività potrà essere destinata alla realizzazione di progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi individuati dall'Amministrazione. I Dirigenti provvederanno alla redazione dei progetti nel quale saranno indicati gli obiettivi, le figure professionali, il tempo e le modalità di attuazione. Ad obiettivo raggiunto e certificato la erogazione dei compensi sarà attuata tenendo conto dell'effettiva partecipazione, della professionalità e dell'eventuale volontario impegno extra orario di lavoro. Ai fini della valutazione delle risorse complessive da destinare ai progetti finalizzati in sede di contrattazione decentrata, ai soggetti sindacali sarà data preventiva e completa informazione dei progetti anzidetti. La partecipazione ai progetti finalizzati è volontaria ed esclude dalla erogazione degli incentivi di cui alla lettera A) Piano Esecutivo di Gestione. Parimenti la partecipazione alle attività finanziate con le risorse di cui alla lettera K) ex art. 15 CCNL 1/4/99, ivi comprese quelle di cui all'art. 27 ex CCNL 14/9/2000 e quelle rivenienti da altri Enti, per un importo superiore ad Euro 2.500,00, escludono sia dalla erogazione degli incentivi di cui alla lettera A) sia di quelli relativi ai progetti finalizzati.
- 2) I criteri di erogazione dei compensi finanziati con le risorse di cui alla lettera K ex art. 15 CCNL 1/4/99 sono oggetto di contrattazione decentrata. I relativi regolamenti hanno la stessa

8

valenza del CCDI e sono rinnovati con la stessa cadenza. La delegazione trattante può stabilire la riconferma dei regolamenti già in vigore.

I criteri di erogazione di ogni altra risorsa riveniente da Enti esterni, ferma restante la specifica destinazione, sono oggetto di contrattazione decentrata

- 3) Ai sensi dell'art.39 comma 2 ex CCNL 22/01/2004 al personale in distacco sindacale il compenso incentivante la produttività sarà corrisposto assegnando all'uopo un budget calcolato sulla media degli incentivi complessivamente erogati al personale di pari categoria dell'Ente. A tal'uopo lo stesso Ente acquisirà dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza una valutazione comparata, espressa in centesimi, che avrà la stessa valenza della Scheda Tab.B, anche ai fini della progressione economica orizzontale, e sarà consegnata al dipendente dal dirigente del Settore di appartenenza con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti.

Art.23

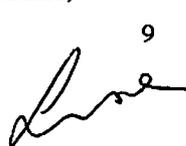
Progressione economica orizzontale

- 1) La progressione economica all'interno di ogni categoria avverrà per selezione annuale riferita al 31 dicembre di ogni anno, nei limiti delle risorse economiche che saranno all'uopo destinate in sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzazione delle risorse decentrate. Tale accordo provvederà, altresì, a suddividere le risorse per categoria e posizione economica.
- 2) Alle selezioni potrà partecipare tutto il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia almeno un anno di servizio dalla data di assunzione o dal passaggio alla categoria superiore e che non abbia beneficiato nell'anno precedente la data di avviso di selezione, di altro passaggio economico nell'ambito della categoria di appartenenza.
- 3) Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
- per ogni tipologia di passaggio verrà notificato ad ogni dipendente un avviso interno nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda con la documentazione necessaria o le dichiarazioni sostitutive.
 - l'esame delle istanze sarà effettuato entro i 60 giorni successivi alla presentazione;
 - la pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio e bacheca sindacale.
 - ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.
 - viene stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione avrà 20 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- 4) Il dipendente che non avesse presentato domanda nel termine stabilito sarà comunque inserito nella relativa graduatoria di categoria con la valutazione dell'anzianità e dei titoli rilevabili dal fascicolo personale.
- 5) Di tutto quanto sopra sarà data tempestiva informazione alla R.S.U. ed OO.SS. territoriali che potranno chiedere un incontro di verifica.
- 6) L'inquadramento del personale nella nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà, salvo diversa pattuizione, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento della graduatoria.
- 7) Le graduatorie saranno uniche per posizione economica di categoria. A parità di punteggio conseguito prevarrà l'anzianità maturata nella categoria, ed in caso di ulteriore parità prevarrà la maggiore età.
- 8) I criteri di valutazione sono quelli riportati nella tabelle allegate (v. tab. 1-2-3-4) al presente contratto per formarne parte integrante.

In proposito, premesso che:

1. per i passaggi alle posizioni economiche successive ai trattamenti tabellari iniziali nell'ambito della categoria A saranno utilizzati, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità, i seguenti elementi di valutazione:
- risultati ottenuti;
 - prestazioni rese;
 - interventi formativi;
 - impegno e qualità della prestazione individuale;



9




- esperienza acquisita;
- 2. per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C saranno utilizzati i seguenti elementi di valutazione:
 - risultati ottenuti;
 - prestazioni rese;
 - interventi formativi
 - impegno e qualità della prestazione individuale;
 - esperienza acquisita;
- 3. per i passaggi alla seconda posizione economica delle categorie B e C, gli elementi di valutazione saranno:
 - risultati ottenuti;
 - prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale;
 - interventi formativi;
 - impegno e qualità della prestazione individuale;
- 4. per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D saranno utilizzati gli elementi di cui sopra e si dovrà tenere conto anche del:
 - diverso impegno e qualità rispetto ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

In particolare, per quanto attiene alla "esperienza acquisita", le anzianità richieste verranno calcolate così come di seguito specificato:

- per i passaggi alla prima posizione economica, gli anni di servizio da calcolare saranno quelli che risulteranno dalla data di assunzione.
- per i passaggi alle posizioni economiche successive, gli anni di servizio da considerare saranno quelli che risulteranno dalla data di inquadramento nella categoria di appartenenza.

Nei casi di parità di punteggio, la precedenza sarà considerata nell'ordine sottostante:

1. anzianità totale di servizio nella posizione economica;
2. anzianità totale di servizio alle dipendenze dell'Ente;
3. maggiore età anagrafica.

TABELLE DEI CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Tab. 1 – Passaggi alle posizioni economiche della Categoria A - B2 - C2

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti -1-	Ind. di Pond. -2-	Totale (1 x 2)
Risultati ottenuti	Max 10	2	20
Prestazioni rese	Max 25	1	25
Arricchimento professionale	Max 5	1	5
Impegno e qualità prestazione	Max 10	1	10
Esperienza acquisita	Max 20	2	40
	Punteggio	Massimo	100

Tab. 2 – Passaggi alla seconda posizione economica e successive delle Categorie B3 – B4 - B5 – B6 – C3 – C4

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti -1-	Ind. di Pond. -2-	Totale (1 x 2)
Risultati ottenuti	Max 10	4	40
Prestazioni rese	Max 30	1	30
Arricchimento professionale	Max 5	1	5
Impegno e qualità della prestazione	Max 15	1	15
Esperienza acquisita	Max 10	1	10
	Punteggio	Massimo	100

Tab. 3 - Passaggi all'ultima posizione economica delle Categorie B7 e C5 nonché progressione all'interno della Categoria D (da D1 a D6)

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti -1-	Ind. di Pond. -2-	Totale (1 x 2)
Risultati ottenuti	Max 10	4	40
Prestitazioni rese	Max 10	1	10
Arricchimento professionale	Max 5	1	5
Impegno e qualità della prestazione	Max 15	1	15
Rapporti con l'utenza	Max 10	1	10
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Max 10	1	10
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	Max 10	1	10
	Punteggio	Massimo	100

Calcolo dei punteggi:

Esperienza acquisita:

punti 1 per ogni anno di anzianità nella categoria e posizione economica di appartenenza (max 5. Le frazioni di anno saranno valutate per dodicesimi. Il mese è considerato intero se i gg. lavorativi sono superiori a 10)

Risultati ottenuti:

punti 1 per ogni obiettivo raggiunto (max 10. Gli obiettivi sono quelli indicati nelle schede di valutazione degli ultimi tre anni)

Impegno e qualità della prestazione (Fermo restando il punteggio massimo conseguibile, indicato nelle tabelle della progressione orizzontale, esso è desumibile dalle schede di valutazione delle prestazioni degli ultimi tre anni, sommando i punti assegnati a tale attitudine nel quadro dei criteri aggiuntivi di valutazione)

Prestazioni rese (Fermo restando il punteggio massimo conseguibile, indicato nelle tabelle della progressione orizzontale, esso è rilevabile dalle schede di valutazione degli ultimi 3 anni, sommando i valori assoluti assegnati alle seguenti aree di attività: competenza specialistica, competenza procedurale, attività relazionale)

Arricchimento professionale:

Punti 0,75 (max 1,50) per titolo di laurea

Punti 0,50 (max. 1) per titolo di scuola media superiore

Punti 0,10 (max 0,40) per diplomi o attestati di specializzazione legalmente riconosciuti collegabili con l'attività dell'Ente

Punti 0,20 (max 0,60) per corsi di formazione e/o di aggiornamento da un minimo di 10 ore ad un massimo di 40 ore

Punti 0,25 (max 0,50) per corsi di formazione e/o di aggiornamento di durata superiore alle 40 ore e sino ad un massimo di 60 ore

Punti 0,50 (max 1) per corsi di formazione e/o di aggiornamento di durata superiore alle 60 ore

I punteggi dei diplomi o attestati di specializzazione e dei corsi di formazione e/o di aggiornamento valgono una sola volta ai fini della selezione per la progressione economica orizzontale.

Tutti i titoli dovranno essere debitamente documentati, anche copia autentica autocertificata ai sensi di legge.

Infine per le sottostanti attitudini personali:

- **Rapporti con l'utenza;**
- **Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;**
- **Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e del lavoro;**

il punteggio (max. 10) per ognuna di esse è rilevabile dalle schede di valutazione delle prestazioni degli ultimi 3 anni precedenti a quello della selezione. Tale punteggio si ottiene sommando i punti assegnati a ciascuna attitudine nel quadro dei criteri aggiuntivi di valutazione.

Handwritten notes and initials on the right margin.



Quadro dei criteri aggiuntivi di valutazione ai fini selettivi della progressione economica orizzontale

ATTITUDINI PERSONALI	1	2	3	4	5
A) - IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE Giudicare in quale misura e in quale modo il dipendente ha svolto i suoi compiti (ad es.: accuratezza, tempestività, rispetto esigenze di servizio)	<input type="checkbox"/>				
B) - CAPACITA' DI RAPPORTI CON L'UTENZA Si consideri la capacità del dipendente ad instaurare buoni rapporti con il pubblico	<input type="checkbox"/>				
C) - SENSO ORGANIZZATIVO E VERSATILITA' Valutare il grado di coinvolgimento del dipendente nei processi lavorativi dell'Ente e la capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	<input type="checkbox"/>				
D) - SPIRITO D'INIZIATIVA Si consideri la capacità del dipendente nel trovare soluzioni personali ai problemi che si presentano e nel proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>				
Legenda: 1= scarso 2= normale 3= buono 4= ottimo 5= eccellente					

Considerazioni finali del Valutatore ed eventuali proposte relative a necessari interventi formativi:

Data..... Firma del Valutatore.....

J.L.

1   12    

TABELLA PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Anno.....		
Dipendente		
Settore	Servizio	Ufficio
Categoria		Posizione economica

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Punti Anzianità Categ/pos.ecom. da data..... a data.....	Punti Anno	Punti Anno	Punti anno	Totale Punti	Indice di ponder.	Punt. max
				
Risultati ottenuti							
Prestazioni rese							
Arricchimento professionale:							
.....							
.....							
.....							
Impegno e qualità della prestazione							
Esperienza acquisita							
Rapporti con l'utenza							
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi							
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro							

TOTALE PUNTEGGIO

--

13

S.M.

COSTITUZIONE

Risorse decentrate complessive anno 2004

quota A	risorse certe e stabili	
riferimento contrattuale	contenuto	importo
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.a)	fondo art.31.2 - b,c,d,e ccnl 6/7/95 e art.2 ccnl 16/7/96	183.156,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.a)	eventuali economie part time L.662/96 consolidate al 1998	1.658,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.a)	straordinario ex VII e VIII fruitori di posizione organizzative	3.491,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.b)	risorse aggiuntive 1998 art.32 ccnl 6/7/95 e art.3 ccnl 16/7/96 (0,5% m.s. 93 e 0,65% m.s.95)	25.997,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.c)	risparmi gestione 1998 art.32 ccnl 6/7/95 e art.3 ccnl 16/7/96 (0,2% m.s. 93 e 0,6% m.s.95)	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.f)	risparmi art.2 comma 3 del D.Lgs. 29/93 per riassorbimento trattamenti economici difformi	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.g)	Led	24.201,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.h)	1.500.000 ex VIII	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.i)	minori oneri riduzione dirigenza sino allo 0,2% del m. s. dirigenza	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.j)	0,52% m.s. 1997	15.110,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.l)	salario accessorio per personale trasferito decentramento funzioni	
art.15 ccnl 1.4.99 comma 5	incrementi dotazione organica	
art.14 co.4 ccnl 1.4.99	riduzione del 3% del fondo per lavoro straordinario anno 1999	1.945,00
art.4 co. 1 ccnl 5.10.01	1,1% m.s.1999	29.506,00
art.4 co. 2 ccnl 5.10.01	RIA e ass. ad personam personale cessato dal 1/1/00	9.774,00
art. 32 co 1 ccnl 22.01.04	0,62% m.s. 2001 per tutti gli enti non in dissesto o strutturalmente deficitari	14.727,00
art. 32 co 2 ccnl 22.01.04	0,50% m.s. 2001, Enti locali - Camere di Commercio - Regioni dichiarati virtuosi, art.32 commi 3, 4 e 5 ccnl 22.01.04	11.877,00
Art.32 co 7 ccnl 22.01.04	0,20% m.s.2001 ,Enti Locali-Camere di Commercio-Regioni dichiarati virtuosi,art.32 commi 3, 4 e 5 CCNL 22.01.04	4.750,00
	sub 1 TOTALE	326.192,00

Risorse decentrate complessive anno 2004

Art. 31 co 3 CCNL 02-05	risorse variabili annualmente	
Quota B	Contenuto	Importo EURO
riferimento contrattuale		
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett. D)	50% del 2% minimo di risparmi derivanti da art.43 L.449/97 sulla spesa corrente non obbligatoria	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.e)	economie part-time anno 1999 e successivi	
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale	15.000,00
art.15 ccnl 1.4.99 co 1 lett.m)	eventuali risparmi derivanti dal mancato utilizzo delle risorse per lavoro straordinario	
art.15 ccnl 1.4.99 comma 2	integrazione risorse fino a 1,2% m.s. 1997	34.871,00
art.15 ccnl 1.4.99 comma 5	attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio senza incremento della dotazione organica	56.975,00
art.4 co. 3 ccnl 5.10.01	risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57, della L.662/96 e dall'art.59, comma 1 lett. p) del D.Lgs.446/1997 (recupero evasione ICI), sia ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) della L.556/96	15.000,00
art.4 co. 4 ccnl 5.10.01	art.43 L.449/97 risparmi derivanti da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari	
art.4 co. 4 ccnl 5.10.01	art.43 L.449/97 risparmi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari	
art.4 co. 4 ccnl 5.10.01	art.43 L.449/97 risparmi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	
art. 54 ccnl 14.9.00	quota parte rimborso spese per notifiche di atti dell'amministrazione finanziaria destinato ai messi comunali	
art.32 co. 6 ccnl 22.1.04	Gli enti del comparto, diversi da Enti Locali, Camere di Commercio e Regioni, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del m.s. 2001, ove nel bilancio ne sussista la relativa capacità di spesa	
Art.32 co.9 ccnl 22.1.04	Indennità annua di Euro 64,56 dip.cat.A e cat.B (carriera B1)	1.872,00
Art.17 co.5 ccnl 01.04.99	Economie anno precedente	31.528,00
Dich.cong n.20 ccnl 22.1.04	0,62% + 0,50% + 0,20% relativo all'anno 2003	31.354,00
Dich.cong.n.17 ccnl 22.1.04 o art.18 co. 1 ccnl 1/4/99	Integrazione risorse per Enti virtuosi in base a disponibilità di bilancio	
Sub 2 TOTALE		186.600,00
Totale complessivo risorse disponibili (quota A sub 1+quota B sub 2)		512792,00

11/2

15

UTILIZZI DELLE RISORSE

a) Incremento del fondo per progressioni orizzontali anno 2004 Euro 58.052,00 che sarà così utilizzato:

Passaggi in:	numero dipendenti	Euro
A2		
A4	15	4.870,00
A5	1	85,00
A5	11	3.701,00
B2	6	1.865,00
B4	1	121,00
B4	2	578,00
B4	24	6.934,00
B5	1	338,00
B5	16	2.609,00
B7	1	435,00
C2		
C3		
C4	17	11.925,00
C5	21	15.589,00
D2	3	3.371,00
D3		
D4	5	5.631,00
D5		
D6		

b) Indennità di turno, reperibilità, lavoro festivo, lavoro notturno e festivo-notturno, indennità festiva, rischio, maneggio valori, disagio, ecc.: Importo totale Euro 89.605,00

Indennità di turno sarà corrisposta ai dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

Servizi	Profilo professionale	Dipend. N.	Importo (€)
Polizia Municipale	Istruttore di Vigilanza	3	5.760,00
Polizia Municipale	Vigili Urbani	14	26.880,00
TOTALE			32.640,00

- indennità di lavoro festivo, festivo-notturno sarà corrisposta alle seguenti figure:

Servizi	Profilo professionale	N. Dipend.	Importo (€)
Nettezza Urbana	Netturbini	16	14.736,00
Mercato	Netturbino	1	818,00
Cimitero	Custode cimitero	1	885,00
	Necroforo	1	818,00
TOTALE			17.257,00

16

- indennità di rischio sarà corrisposta alle seguenti figure:

Servizi	Profilo professionale	N. Dipend.	Importo (€)
Servizi Generali	Autisti scuolabus	2	720,00
Cimitero	Necroforo	3	900,00
Parchi e Giardini	Op. spec. Giardiniere	1	360,00
Settore Tecnico	Op. Spec.: Elettricista, Idraulico e Dipintore	3	1.080,00
Nettezza Urbana	Netturbini	17	6.120,00
TOTALE			9.180,00

- indennità di reperibilità sarà corrisposta alle seguenti figure:

Servizi	Profilo professionale	N. Dipend.	Importo (€)
Settore tecnico	Istruttore Direttivo Tecnico + Capo Servizio Tecnico	2	2.232,00
	Operatore idraulico + Elettricista	2	2.107,00
Stato civile	Istruttore Amministrativo + Addetto Registrazione Dati	2	1.860,00
Polizia urbana	Istruttore di Vigilanza + Vigili	17	21.060,00
Servizi cimiteriali	Custode cimitero	1	1.116,00
Ufficio gabinetto	Istruttore Amministrativo	1	619,00
Servizi generali	Commesso	4	1.859,00
	Autisti scuolabus	2	1.240,00
TOTALE			30.233,00

- indennità maneggio valori

Servizi	Profilo professionale	N. Dipend.	Importo (€)
Servizi Economato	Istruttore Amministrativo (Euro 1,03 per giornata di effettiva presenza in servizio)	1	295,00
TOTALE			295,00

c) Sono individuate come particolarmente disagiate le seguenti attività e/o adempimenti istituzionali per un importo totale di € 35.376,00:

Indennita'	N. Dipendenti	Importo (€)
Indennità Vigili Motociclisti (Euro 309,87 annue)	5	1.549,00
Indennità di disagio per pers. addetto al P.C. (Euro 67,00 mensili in ragione delle effettive giornate di presenza)	23	18.492,00
Indennità di Servizio Esterno: Messi Notificatori n. 2 - Autisti n. 2 - Commessi n. 4 (Euro 67,00 mensili in ragione delle effettive giornate di presenza)	8	6.433,00
Indennità per n.6 oper. u.t.c. per servizio esterno (Euro 42,00 mensili in ragione delle effettive giornate di presenza)	6	3.024,00
Indennità di disagio per uso centralino	1	500,00
Indennità servizio esterno operatori N.U. (Euro 25,82 mensili in ragione delle effettive giornate di presenza)	17	5.128,00
Indennità di Disagio per Autista Spazzatrice (€ 20,83 mensili in ragione delle effettive giornate di presenza)	1	250,00
Totale		35.376,00

17

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2002 - 2005

- d) compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale di categoria C 6ve non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art.11 comma 3 del CCNL sull'ordinamento o per il personale di categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative: Euro 57.500,00

Categ.	Profilo professionale	N. Dipendenti	Importo (Euro)
D3	Capo Servizio Tecnico	2	1.800,00 ripartiti in 12 mensilità
D	Istruttori Direttivi	3	1.800,00 ripartiti in 12 mensilità
C	Istruttori Amministrativi e/o Contabili	21	1400,00 ripartiti in 12 mensilità
C	Vigili Urbani	14	1.000,00 ripartiti in 12 mensilità
C	Istruttori di Vigilanza	3	1.700,00 ripartiti in 12 mensilità

- e) fondo per la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato cat. D: Euro 42.000,00;
 f) fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi:
 1) produttività collettiva, complessivamente Euro 0,00;
 2) progetti finalizzati Euro 55.000,00;
 3) Fondo di cui alla lettere k e Art. 4, comma 3 CCNL del 5/10/2001 Euro 30.000,00.

All'accertamento e destinazione del fondo si provvederà annualmente in contrattazione decentrata integrativa. Le somme non utilizzate sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

QUADRO RIASSUNTIVO DEGLI UTILIZZI ANNO 2004

Risorse complessive disponibili	€ 512.792,00
Utilizzi da fondi stabili	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	€ 144.910,00
Posizioni Organizzative	€ 42.000,00
Quote indennità di comparto anno 2004	€ 48.676,00
Quote indennità di comparto anno 2003 fondo 2004	€ 7.853,00
Indennità annua di € 64,56 per A e B carrieri B1	€ 1.872,00
Totale utilizzi da fondi stabili	€ 245.311,00
Altri utilizzi	
Indennità di turno	€ 32.640,00
Indennità lavoro festivo	€ 17.257,00
Indennità di rischio	€ 9.180,00
Indennità di reperibilità	€ 30.233,00
Indennità di maneggio valori	€ 295,00
Compensi per attività disagiate	€ 35.376,00
Compensi di specifiche responsabilità	€ 57.500,00
Compensi per progetti strumentali	€ 55.000,00
Compensi lettera K	€ 30.000,00
Compensi incentivazione produttività	
Totale altri utilizzi	€ 267.481,00
TOTALE	€ 512.792,00

COMUNE DI GIOVINAZZO

**LA SCHEDA
DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI**

Anno.....

Dipendente

Settore

Servizio

Categoria

Posizione economica

Valutatore.....



19/ 



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2002 - 2005
LA VALUTAZIONE INTEGRATA

Scheda di Valutazione delle prestazioni	relative al periodo: Anno
Valutato	Valutatore
Categoria d'inquadramento	
Settore/Servizio di appartenenza	Responsabilità del valutatore
Ruolo/Mansione	

1^ componente del ruolo	Peso % dato ai fattori	1	2	3	4	5
Aree di valutazione	(Tot.....)	non adeguato	adeguato	buono	ottimo	eccellente
1) Competenza specialistica						
2) Competenza procedurale						
3) Attività relazionale						

2^ componente del ruolo	Peso % dato agli obiettivi	1	2	3	4	5
Autonomia Gestionale						
Descrizione sintetica degli obiettivi	(Tot.....)	nessun contributo	non raggiunto	appena raggiunto	raggiunto	superato
1) Livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG del settore di appartenenza						
2) Livello di conseguimento obiettivo individuale)						
3) Livello di conseguimento obiettivo individuale)						

Osservazioni del valutatore	
Sul comportamento relativo alle prime tre aree di valutazione
Sul raggiungimento (modalità) o meno (ragioni) degli obiettivi
Data.....	Firma del valutatore

20

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione per ciascuna delle prime tre aree di attività e per ogni singolo obiettivi predefinito nell'area dell'autonomia gestionale viene riferita ad una scala crescente di valori articolata su **5 grandezze**.

La valutazione dovrà essere espressa con una "X" da apporre sul valore che definisce meglio il contributo offerto da quella specifica attività all'intera prestazione, in proposito bisogna tenere conto che:

valore 1 - corrisponde a prestazioni contraddistinte da carenza di partecipazione nello svolgimento dell'attività lavorativa;

valore 2 - identifica prestazioni non completamente accettabili in risposta ai normali compiti svolti;

valore 3 - rileva prestazioni professionali rispondenti ai compiti assegnati;

valore 4 - corrisponde a prestazioni positive ed in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;

valore 5 - corrisponde a prestazioni professionali con risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso sia in risposta ai normali compiti che anche a contributi non richiesti.

TABELLA PER LA MISURAZIONE DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva avviene tramite i seguenti passaggi:

1. **Peso%** (vedi allegato 1): indica in termini percentuali l'incidenza delle 4 aree oggetto di valutazione, di cui è caratterizzato un ruolo, sulla posizione di lavoro ricoperta (al riguardo è il caso di ribadire che i valori percentuali sono assegnati al ruolo sulla base di valutazioni di tipo organizzativo che riguardano il contenuto del lavoro, le responsabilità, i compiti e gli obiettivi assegnati).
2. **Valutazione riassuntiva**: in questa colonna vengono riportati i punteggi della valutazione riassuntiva assegnati a ciascuna delle 4 aree di valutazione.
3. **Peso x valutazione riassuntiva/100**: esprime il valore assegnato a ciascuna area.

La sommatoria dei valori ponderati determina la valutazione finale della prestazione di lavoro.

Area di valutazione	Peso %	Valutazione riassuntiva	Peso x valut. Riass. 100
Competenza specialistica			
Competenza procedurale			
Attività relazionale			
Autonomia Gestionale:			
1° obiettivo (da PEG certificato dal nucleo di valutazione)			
2° obiettivo (individuale)			
3° obiettivo (individuale)			
Valutazione complessiva della prestazione			

Data.....

Firma del valutatore.....

Peso delle aree di valutazione per singola categoria

Cat. A					
Competenza Specialistica			10		
Competenza Procedurale			60		
Attività Relazionale			20		
Autonomia Gestionale			10	di cui	6
					4
					per obiettivo da PEG certificato
					da dividersi in parti uguali fra i 2 obiettivi individuali

Cat. B					
Competenza Specialistica			15		
Competenza Procedurale			40		
Attività Relazionale			25		
Autonomia Gestionale			20	di cui	12
					8
					per obiettivo da PEG certificato
					da dividersi in parti uguali fra i 2 obiettivi individuali

Cat. C					
Competenza Specialistica			20		
Competenza Procedurale			25		
Attività Relazionale			30		
Autonomia Gestionale			25	di cui	15
					10
					per obiettivo da PEG certificato
					da dividersi in parti uguali fra i 2 obiettivi individuali

Cat. D					
Competenza Specialistica			30		
Competenza Procedurale			10		
Attività Relazionale			20		
Autonomia Gestionale			40	di cui	24
					16
					per obiettivo da PEG certificato
					da dividersi in parti uguali fra i 2 obiettivi individuali

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.