



COMUNE DI PACIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO DECENTRATO

relativo al

PERSONALE DEL COMPARTO DELLE

REGIONI E DELLE AUTONOMIE

LOCALI PER L'ANNO 2005

Il giorno 02 del mese di Dicembre, dell'anno 2005

- La delegazione di parte Pubblica, composta dai Signori :

Sindaco

Segretario Comunale

- Le Organizzazioni Sindacali di Categoria, rappresentate dai Signori

Meoni Antoni – F.P.C.G.I.L.

Verga Domenico – F.N.E.L.

- La R.S.U. rappresentata dal Sig.

In seguito agli incontri tenuti nei giorni 11.03.2005, 29.04.2005 e 10.06.2005 hanno definito il Contratto Decentrato Integrativo previsto all'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. dell'01.04.1999 e dall'art. 16 comma 1 del C.C.N.L. del 31.03.1999

Le parti, dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. stipulano il seguente C.C.I.D.

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo d'applicazione

Il presente CCID si applica, come previsto dall'art. 1 del contratto collettivo nazionale a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2

Durata e decorrenza - Tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto vale per l'anno 2005.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza; in questo caso i tempi per la definizione di una nuova intesa sono di 90 giorni.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sarà effettuato dal revisore dei conti secondo quanto previsto dall'art. 2 dei D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286.
4. A tal fine, la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, nonché le successive ipotesi saranno inviate entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria.
5. In caso di rilievi da parte del revisore dei conti la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la giunta comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
6. Il Presidente di parte pubblica trasmetterà all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
7. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo e successivi sarà verificato ogni sei mesi dalla stipula circa l'applicazione e la corretta interpretazione da parte degli Uffici preposti. A tal fine il Comune di Paciano fornirà almeno 20 giorni prima dell'incontro i dati necessari per la valutazione della corretta applicazione degli accordi (spesa per singolo istituto, elenchi del personale fruitore, eventuali ricorsi presentati e la loro eventuale definizione, ecc.).

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Relazioni sindacali e partecipazione

1. Al fine di garantire l'esercizio di corrette relazioni sindacali, in osservanza degli art.3 e seguenti del titolo II del CCNL 2002-2005 e del CCNL del 1/4/99, si conviene quanto segue:

- a) L'amministrazione fornirà alle OO.SS. ed alle RSU tutte le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro.
- b) Per il trasferimento di attività ad altri enti, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge si applica il protocollo d'intesa siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e CGIL CISL UIL il 5 febbraio 2003.

Art. 4

Libertà sindacali

1. Dovrà essere garantito da parte dell'Ente di disporre di una sede e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dipendenti, alle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e OO.SS. territoriali che potranno esercitare tali diritti.
2. L'Amministrazione, comunicherà all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU e delle altre OO.SS. le quali dovranno procedere all'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.

Art. 5

Diritto di sciopero – contingenti minimi

1. Vengono previsti i seguenti contingenti per ciascun servizio:
 - stato civile e servizi interni : n. 1 dipendente almeno in reperibilità
 - protezione civile – servizi di manutenzione esterna: n. 1 dipendente .
2. A seguito della definizione dei contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 10 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno dare tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL dei 6/7/95 e alla legge n. 146/90.

Art. 6

Modalità di svolgimento delle assemblee

1. La Rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, salvo fatti eccezionali, almeno tre giorni prima

della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.
3. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.
4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi a cura dell'Amministrazione.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 7

Permessi sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell' amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla OO.SS. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l' amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
 - e) La verifica circa l'effettiva utilizzazione del permesso a fini sindacali rientra nella esclusiva pertinenza e responsabilità del soggetto sindacale cui appartiene il dirigente sindacale medesimo.

Titolo III

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 8

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti concordano di verificare la regolamentazione e le misure da adottare per garantire la tutela della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro, la fornitura del vestiario adeguato e della tutela dell'igiene personale dei dipendenti fatti salvi gli obblighi derivanti dall'applicazione della legge 626/94 e successive integrazioni ed in particolare concordano di dare piena attuazione alla succitata legge .

Titolo IV

MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE (OBBLIGO DI ACCORDO)

Art. 9

Contrattazione integrativa

- 1) Sono soggette a contrattazione con obbligo di accordo le seguenti materie:
 - Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate e criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi.

- Individuazione e determinazione degli incentivi per:
 - > attività disagiate svolte dal personale delle cat. A-B e C;
 - > indennità di maneggio valori;
 - > prestazioni in orario notturno, festivo e notturno festivo;
 - > specifiche responsabilità attribuite a personale di cat. B e C;
 - > specifiche attività previste per i servizi: anagrafe, stato civile, leva, tributi, uff. tecnico, ecc.;
 - > modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali;
 - > integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

2) Sono soggette a contrattazione senza obbligo di accordo le seguenti materie:

linee di indirizzo e criteri per migliorare:

- > l'ambiente di lavoro;
 - > la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - > facilitazioni ai disabili;
 - > utilizzo dei benefici per l'applicazione della legge 104;
 - > utilizzo dei permessi per il diritto allo studio;
 - > implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e della domanda di servizi.
- 3) Le parti si incontrano almeno una volta l'anno, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta di una parte per valutare le esigenze che hanno reso necessaria l'effettuazione dello straordinario e la possibilità della sua riduzione; i risparmi, accertati a consuntivo, confluiscono nelle risorse del fondo generale.

Art. 10

Informazione

- 1) Nel richiamare quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL del 1.4.1999, si precisa che:
 - o l'informazione è preventiva su tutte le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa;
 - o l'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:
 - a) rapporto di lavoro,
 - b) organizzazione degli uffici e dei servizi
 - c) gestione complessiva delle risorse umane
 - d) mobilità interna
- 2) L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS firmatarie del contratto e alle RSU.

Art. 11

Concertazione

La normativa precedentemente in vigore viene così modificata:

1) Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 1.4.1999, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, del CCNL citato può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni.

Decorso il tempo stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

La procedura di concertazione non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali, per le materie ad essa riservate.

2) La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative;
- d) comportanti trasferimenti di funzioni di personale;
- e) andamento dei processi occupazionali;
- f) criteri generali per la mobilità interna;
- g) criteri generali per le progressioni verticali.

3) La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza evitando di assumere iniziative sulle materie oggetto di concertazione.

4) La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

5) La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dalla Giunta Comunale.

Titolo V

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 12

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. In attuazione dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 dei CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. L'accordo di cui al presente articolo è valido se sottoscritto da tutte le parti firmatarie del CCDI.

Art. 13

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1) Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL si precisa che:

- Le parti si impegnano a comunicare entro 30 giorni dalla stipulazione del presente CCDI i nominativi dei propri rappresentanti.
- L'Amministrazione s'impegna entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI a mettere a disposizione del Comitato, un locale per le riunioni, le attrezzature necessarie.

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 14

Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'alt. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi,

confermando gli aumenti per ogni anno di cui all'art. 32 del CCNL 22/1/04.

3. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

4. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nei rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:

a) art. 15:

- comma 1, lett. d, e, k, m, n,
- comma 2
- comma 4
- comma 5

per gli effetti non correnti all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999;

b) art. 4, commi 3 e 4, del CCNL dei 5.10.2001,

c) art. 54 dei CCNL del 14.9.2000

d) art. 32, comma 6, del CCNL 22.1.2004.

e) Resta confermata la disciplina dell'art. 17 comma 5, dei CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 15

Incrementi delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003 e per gli anni 2004 e 2005, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

2. L'Ente può incrementare ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti

3. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B.1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, dei CCNL dei 16.7.1996.

4. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 dei CCNL dei 5.10.2000.

Titolo VII

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

Servizio mensa

L'Ente, nei casi previsti dall'art. 45 del CCNL 14/9/2000, assicura il servizio mensa.

In alternativa può effettuare una convenzione con un servizio ristorazione o istituire il buono pasto.

Il buono pasto viene erogato a tutti coloro che ne hanno diritto, nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 14/9/2000.

Art. 17

Banca delle ore

1) Ai sensi dell'art. 38 - bis del CCNL integrativo del 14.09.2000, è istituita la Banca delle ore, per

consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate previa regolare autorizzazione.

2) L'Ufficio del Personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, da utilizzarsi dal dipendente interessato massimo entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3) La richiesta dei dipendenti di avvalersi della Banca delle ore viene comunicata, mensilmente all'Ufficio del Personale, dal Servizio di appartenenza unitamente alle schede mensili di rilevazione delle presenze.

4) La domanda del dipendente di poter usufruire dei riposi compensativi è autorizzata dal proprio dirigente o responsabile di Servizio in considerazione delle esigenze tecniche organizzative e di servizio con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5) L'Ufficio del Personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art.38 - bis del CCNL integrativo del 14.09.2000, comunica alla R.S.U. i dati ricevuti dai singoli dirigenti o responsabili di struttura, depurati dei dati anagrafici dei dipendenti interessati, in quanto non necessari a fini statistici, a titolo di informazione. A fine anno inoltre comunica, sempre alla R.S.U., il consuntivo dei dati statistici relativi alla fruizione di permessi contabilizzati nell'ambito della banca delle ore e ogni altro dato riguardante l'andamento di tale istituto.

6) L'Ufficio del Personale provvede a evidenziare nei cedolini paga dei dipendenti che abbiano titolo a usufruire della banca delle ore, il numero delle ore accantonate, a scalare.

7) L'Ufficio del Personale provvede altresì ad erogare ai dipendenti che abbiano effettuato prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, per le quali non abbiano richiesto la liquidazione, le maggiorazioni orarie dovute in relazione alla loro tipologia, entro il mese successivo all'effettuazione.

8) Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende fruire dei riposi compensativi, possono anche essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei suddetti riposi compensativi comporta la decurtazione dal budget del monte ore di competenza della Ripartizione o Servizio cui il dipendente appartiene, della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato.

9) Resta escluso dalle disposizioni del presente Regolamento il personale dirigente e il personale incaricato di posizione organizzativa per il quale restano ferme le disposizioni concernenti l'orario di servizio previste dal CCNL.

Art. 18

Telelavoro (art. 1 del CCNL del 14/9/2000)

1) In applicazione della normativa contrattuale vigente si definisce che:

- a. il progetto per la sperimentazione del telelavoro definito con la delegazione sindacale, prevede un rimborso a titolo forfettario il rimborso di Vi del consumo energetico ed l'80% delle spese telefoniche;
- b. la piena garanzia alla partecipazione a momenti di formazione, aggiornamento e crescita professionale.
- c. il mantenimento dell'intero salario accessorio già in godimento ad eccezione delle prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario e la valutazione in sede di contrattazione integrativa di Ente per la definizione del/dei progetto/i per la determinazione del trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999. d. l'Ente fornisce alla RSU ed alle OO.SS. titolari della trattativa almeno annualmente tutte le informazioni relative all'utilizzo dell'istituto contrattuale.
- d. Almeno una volta l'anno si effettua una riunione di verifica e di pianificazione degli eventuali problemi.

Art. 19

Indennità di rischio - (art. 37 CCNL 14.9.2000)

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 dei CCNL dei 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003 e liquidata sulla base dei giorni di effettiva esposizione a rischio.

Art. 20

Indennità maneggio valori (art. 37 CCNL 14.9.2000)

Per la situazione organizzativa rilevata nell'Ente l'indennità viene stabilita per le seguenti professionalità nella misura a fianco indicata, che ha già considerato i giorni di effettiva prestazione del servizio:

Economo comunale € 300,00

Art. 21

Modifiche all'art. 17 dei CCNL dell'1.4.1999

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. 9 dei CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.

Nell'Ente possono essere individuate funzioni che comportano specifiche responsabilità (tenuto debitamente conto della situazione organizzativa dell'Ente e della esistenza di altre figure professionali cui fa capo la responsabilità del servizio) e alle stesse possono essere attribuite, in sede di contrattazione decentrata, un'indennità compresa tra le somme di cui al primo comma

2. Sono stabilite le seguenti indennità annue per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, che non potranno comunque superare la misura massima annua di € 300:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale € 300,00

Art. 22

Incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le modalità per la predisposizione dei progetti e i criteri per la liquidazione della produttività come dalla sottostante tabella del presente CCDI. Si precisa in proposito che:

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati solamente a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione dell'ente. Le parti convengono di definire un sistema di incentivazione funzionale al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati.

Contestualmente all'approvazione del P.E.G. la parte del Fondo Generale che, detratti i compensi di cui ai precedenti articoli, viene destinata all'incentivazione della Produttività, verrà ripartita tra i singoli Responsabili di Servizi sulla base dei seguenti criteri:

- a) Numero di personale assegnato;
- b) Categoria di appartenenza.

Responsabile del Servizio	Personale assegnato Categoria	Peso Categoria	Numero Dipendenti	Peso Totale
A	A	100		
	B	125		
	C	150		
	D	175		
TOTALE				

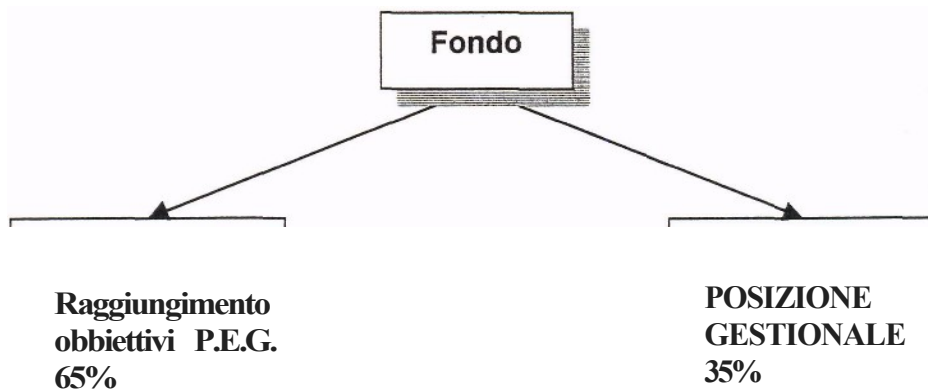
Ad ogni responsabile di servizio verrà assegnata la quota del fondo a disposizione per il suo Staff così come

segue:

Fondo € : peso totale = € (valore peso unitario)

valore peso unitario x (peso categoria x il n. dipendenti assegnati) = Fondo assegnato

Il fondo assegnato a ciascun Responsabile di Servizio verrà successivamente ripartito tra i componenti dello Staff con i criteri di cui appresso:



a) Per quanto riguarda la quota relativa al raggiungimento degli obiettivi P.E.G. la ripartizione verrà effettuata sulla base dei risultati raggiunti dal responsabile del servizio come risultanti dai verbali del N.T.V.

Criteri di attribuzione: Raggiungimento Risultato obiettivi PEG

Fino al 30% = 20%

Da 31% a 60% = 50%

Da 61% a 80% = 80%

Oltre 80% = 100%

b) La quota relativa alla "Posizione gestionale" sarà assegnata, sulla base dei parametri di cui appresso, dal Responsabile di Servizio con i criteri di valutazione di cui all'allegato A).

Criteri di attribuzione: Valutazione Posizione gestionale

Fino al 30% della valutazione = 10%

Dal 31% al 60% della valutazione = 50%

Dal 61% all'80% della valutazione = 80%

Oltre l'80% della valutazione = 100%

QUOTE RESIDUE:

Le quote residue di ogni Area saranno ridistribuite dai Responsabili tra i dipendenti del suo staff che hanno raggiunto il punteggio massimo nella scheda di cui all'Allegato A).

Ne consegue che il sistema di incentivazione prende come punto di riferimento lo Staff che opera nel Servizio o nel Centro di Costo, così come individuati nel P.E.G. . Ciò che il sistema mette in evidenza è il lavoro di gruppo dove tutto lo Staff interessato al raggiungimento degli obiettivi individuati nel P.E.G. e dove tutti i collaboratori seguono la sorte del loro Responsabile di Servizio.

E' evidente che il Responsabile del Servizio deve rendere il conto del suo operato e di quello del suo Staff non soltanto nei confronti dell'Amministrazione ma anche nei confronti dei suoi collaboratori in quanto la buona o cattiva gestione del Servizio incide significativamente sia sull'indennità di posizione e risultato che lui percepisce che su quella dei suoi collaboratori, oltre a creare un danno certo e grave all'Amministrazione nel caso in cui non riesca a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Dal canto suo avrà la possibilità di differenziare la distribuzione del fondo tra i suoi collaboratori, ove ve ne fosse bisogno, con la valutazione della "Posizione" - All. A) - e premiare ulteriormente quei collaboratori che si sono particolarmente impegnati con le quote non attribuite a seguito del parziale raggiungimento degli obiettivi e della valutazione di che trattasi, denominate "Quote residue".

L'erogazione salariale della quota relativa alla "Posizione" avverrà sulla base delle schede di valutazione di fine anno (All. A) redatte dal Responsabile di Servizio.

Le Schede di valutazione dei Responsabili di servizio saranno consegnate al singolo dipendente il quale ha la facoltà, entro 10 gg. dalla consegna, di richiedere uno specifico confronto tra il gruppo di lavoro il Dirigente e/o Responsabile di Servizio la RSU e/o le OO. SS. Territoriali al fine di valutare un riesame delle stesse.

I servizi con orario ridotto (part time) saranno compensati con gli stessi criteri in proporzione al servizio prestato.

Titolo V

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

Progressioni orizzontali - Procedure e criteri di valutazione

Finanziamento delle progressioni orizzontali

- 1) Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato e beneficerà della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 dei CCNL dei 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.
- 2) Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
- 3) Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 31, comma 2, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.
- 4) Gli importi finiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
- 5) E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, dei CCNL dell' 1.4.1999. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria, si realizza nell'ambito delle risorse a ciò destinate in sede di contrattazione decentrata e con la valutazione e con i criteri e le valutazioni contenute nel precedente CCDI, di : “qualità della prestazione”;
 - arricchimento professionale acquisito mediante processi formativi esperienza lavorativa;
 - impegno e qualità nella prestazione; grado di coinvolgimento ai processi lavorativi; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi disponibilità verso le esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovativi o migliorative;

Art. 24

Posizioni organizzative

1. All'art. 4 dei CCNL dei 14.9.2000, dopo il comma 2 è inserito il seguente 2.bis: "I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
2. Si prende atto che, come stabilito dal Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi (approvato con D.G.M. n° 41 del 10.09.2003), all'interno dell'Ente vi sono le seguenti Unità Organizzative a ciascuna delle quali, con provvedimento sindacale è stato assegnato il seguente Responsabile
 - Unità Organizzativa n° 1 – Amministrazione Generale e Servizi Demografici – Segretario Comunale
 - Unità Organizzativa n° 2 – Vigilanza, Commercio e Pubblici esercizi, Servizi Informatici e di Telefonia - Responsabile Area Vigilanza
 - Unità Organizzativa n° 3 - Gestione Bilancio, Programmazione Economica, Tributi – Responsabile Area Finanziaria
 - Unità Organizzativa n° 4 – Governo ed Assetto del Territorio, Lavori Pubblici, Patrimonio e Demanio – Responsabile Area Tecnica

Per la corresponsione dell'indennità di posizione alle posizioni organizzative sopraindicate si rinvia a successivi provvedimenti sindacali.

Art. 25

Formazione professionale (Art. 23 CCNL 1.4.1999) - conferma di discipline precedenti

Restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti integrativi precedenti. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art.23 dei CCNL dell'1.4.1999, relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1 % della spesa del personale, con la seguente integrazione: Al fine di incentivare la partecipazione ai corsi di formazione e/o fuori dal normale orario di lavoro, al personale interessato verrà corrisposto dall'Ente :

- a) il trasporto gratuito o il rimborso delle spese secondo la legislazione vigente al momento nell'Ente;
- b) il trattamento di missione se dovuto;
- c) per i corsi fuori dall'orario di lavoro al dipendente verrà consentita la fruizione di equivalente riposo compensativo pari alla durata delle lezioni frequentate.
 - Le ore di presenza al corso dovranno risultare da adeguata documentazione.
 - Ogni partecipante non potrà assentarsi dalle lezioni, per più del 25 % del totale delle ore previste a pena l'esclusione dalla selezione finale e dagli incentivi.

Art. 26

Progressione verticale

I profili professionali aventi caratteristiche acquisibili con esperienza lavorativa interna ai servizi dell'Ente, sono individuati in sede di concertazione aziendale

L'acquisizione della nuova categoria superiore è condizionata al possesso dei requisiti culturali e/o professionali, all'acquisizione dei crediti formativi ed al superamento dei processi selettivi interni da espletarsi con le modalità previste dalla relativa norma regolamentare.

Art. 27

Progressioni orizzontali

1)Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico.

2)Le posizioni economiche interne alle categorie saranno attribuite attraverso una selezione, a cui potrà partecipare tutto il personale che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente avrà maturato almeno due anni di anzianità di servizio, che avverrà secondo le seguenti procedure: per ogni tipologia di passaggio, l'ufficio personale effettuerà un avviso pubblico interno all'ente tramite notifica a tutti i dipendenti aventi titolo a partecipare, nel quale saranno specificati i titoli e le anzianità richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione integrativa. L'esame della documentazione sarà effettuato da una commissione formata dai responsabili d'Area e dal nucleo di valutazione, la quale si pronuncerà entro 20 giorni dal termine della scadenza per la presentazione della domanda.

3)I verbali della commissione dovranno essere trasmessi, immediatamente, al responsabile del servizio personale, il quale provvederà all'approvazione della graduatoria con propria determinazione, disponendo l'aggiornamento dei fogli stipendiali.

Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi verranno inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

I criteri sulla base dei quali avverrà la valutazione nell'ambito della selezione per la progressione economica all'interno delle categorie A, B, C e D, sono individuati negli allegati B,C,D ed E del presente contratto.

Di seguito si individuano compiutamente i fattori di valutazione:

1. **Esperienza acquisita:** Per esperienza acquisita si intende :
 - a) l'anzianità di servizio nelle diverse categorie
 - b) la capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale

posseduto

2. **Risultati ottenuti:** verrà preso in considerazione il conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG dall'ente che devono essere articolati e specificati con il gruppo di lavoro in termini qualitativi e quantitativi ;
3. **Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale:** si intende la certificazione da parte del Responsabile del servizio delle prestazioni rese dopo interventi formativi e di aggiornamento programmati ed effettuati nell'ente, collegati alle attività lavorative ed ai progetti di innovazione organizzativa e tecnologica, finalizzati alla ricomposizione delle mansioni ed al conferimento di specifiche responsabilità. Saranno inoltre valutate le capacità professionali, certificate da titoli riconosciuti, apprese dal lavoratore anche in modo autonomo
4. **Impegno e qualità della prestazione individuale:** le parti concordano che la valutazione individuale deve essere riferita alla prestazione lavorativa e non alla persona, inoltre la valutazione deve sempre fare seguito all'assegnazione di espliciti obiettivi qualitativi e quantitativi. La valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, ai fini della progressione orizzontale sarà effettuata dal responsabile di Area e dovrà avvenire sulla base dei criteri di cui al punto 4 della scheda allegata

La valutazione dei Responsabili stessa sarà effettuata dal Direttore Generale e, laddove non è presente, dal Segretario Comunale in accordo con il Nucleo di Valutazione.

Le parti concordano che per il concreto impiego dei criteri suddetti nelle selezioni per la progressione economica orizzontale saranno utilizzate le tabelle di cui all'allegato B,C,D ed E che formano parte integrante del presente CCID.

Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione nelle bacheche interne. Le OO.SS. ed ogni dipendente potranno prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata. Viene stabilito il termine di 15 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso. L'amministrazione comunale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Art. 28

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale dei comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

- a) con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al CCNL;
- b) con decorrenza dal 1. 1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'alt. 32 comma 1;
- c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo dell'indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lett. a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell' art.31 comma 2.

Art. 29

Norma relativa all'anno 2005

La determinazione delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività e la sua utilizzazione per l'anno 2005 è quella risultante dall'allegato F)

A seguito degli accordi fatti in precedenza, si stabilisce che il fondo per il salario accessorio relativo all'anno 2005, detratte le progressioni orizzontali già effettuate, l'indennità di comparto, l'indennità di

rischio e all'economista e all'anagrafe di cui ai precedenti articoli, verrà utilizzato come segue.
- n. 1 progressione orizzontale in cat. D (da D1 a D2) con decorrenza dal 01.01.2005
- applicazione di quanto previsto al precedente art. 22

Data _____
Letto firmato e sottoscritto

La delegazione di parte pubblica

La RSU aziendale

FPCGIL

FPS CISL



COMUNE DI PACIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

FATTORI di VALUTAZIONE delle PRESTAZIONI

	PROFESSIONALITÀ	Punteggio Unitario da 01 a 10
1	Apporto in termini di conoscenza	
2	Apporto in termini di esperienza	
3	Uso di Tecnologie	
4	Aggiornamento professionale	

	INIZIATIVA E DISPONIBILITÀ	Punteggio Unitario da 01 a 10
1	Fungibilità (disponibilità a svolgere altre mansioni e/o ruoli)	
2	Flessibilità orario	
3	Capacità di gestire cambiamenti operativi	
4	Spirito di iniziativa, proposte procedurali e contributi di idee	

	TEMPI E AFFIDABILITÀ	Punteggio Unitario da 01 a 10
1	Rispetto dei tempi di consegna -evasione incarichi ricevuti	
2	Richieste - evasione comunicazioni e richieste varie utenti	
3	Rispetto dei tempi di programmazione	
4	Apporto in termini di assiduità	

	IMPEGNO	Punteggio Unitario da 01 a 10
1	Apporto in termini di collaborazione	
2	Correttezza di comportamento all'interno del proprio ufficio e all'esterno	
3	Contatto con l'utenza	
4	Rispetto delle disposizioni impartite	

	ORGANIZZAZIONE	Punteggio Unitario da 01 a 10
1	Capacità di adottare soluzioni innovative e semplificazione nelle procedure (Cat. C e D)	
2	Gestione dei rapporti interni dell'Ente e con altri Enti (Cat. C e D)	
3	Proposte che portano risparmio di tempo e denaro (Cat. C e D)	

CATEGORIA A

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nella categoria A avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:

Punti	
DA	A

1)	Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile		
2)	Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile		
3)	Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile		
4)	Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile		

ELEMENTI PONDERATIVI	Punti		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	DA	A	
1) Esperienza acquisita			
A) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto			
B) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria.... Punti per ogni anno			
C) Anzianità di servizio acquisita fuori categoria.... Punti per ogni anno			
	Totale		

2) Risultati ottenuti	DA	A	
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile del Servizio			
	Totale		

3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale	DA	A	
A) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute			
B) Titoli riconosciuti conseguiti autonomamente			
	Totale		

4) Impegno e qualità della prestazione individuale: ___ Punti per ogni SI ___ Punti per ogni NO	DA	A	
A) capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa			
B) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione			
C) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			
D) Capacità di rapporto con l'utenza			
E) Rispetto dei tempi di lavoro			
F) capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato			
	Totale		

TOTALE Punteggio Conseguito

CATEGORIA B

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nella categoria B avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:

Punti	
DA	A

1)	Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	10
2)	Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	10
3)	Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	8
4)	Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12

ELEMENTI PONDERATIVI	Punti		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	DA	A	
1) Esperienza acquisita	DA	A	
A) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	10	
B) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 0,5 Punti per ogni anno			
C) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,4 punti per ogni anno			
D) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita 0,3 Punti per ogni anno			
E) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,2 Punti per ogni anno			
	Totale		
2) Risultati ottenuti	DA	A	
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile del Servizio	1	10	
	Totale		
3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale	DA	A	
A) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	4	
B) Titoli riconosciuti conseguiti autonomamente	1	4	
	Totale		
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: 2 Punti per ogni SI 0 Punti per ogni NO			
	DA	A	
A) capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa			
B) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione			
C) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			
D) Capacità di rapporto con l'utenza			
E) Rispetto dei tempi di lavoro			
F) Capacità di svolgere i compiti assegnanti in modo qualitativamente adeguato			
	Totale		
TOTALE Punteggio Conseguito			

Allegato D)

CATEGORIA C

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nella categoria C avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:

Punti	
DA	A

1) Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12
2) Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12
3) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	8
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12

ELEMENTI PONDERATIVI	Punti		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
	DA	A	
1) Esperienza acquisita	DA	A	
A) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	4	
B) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 0,8 Punti per ogni anno			
C) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,5 Punti per ogni anno			
D) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita 0,3 Punti per ogni anno			
E) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,2 Punti per ogni anno			
	Totale		
2) Risultati ottenuti	DA	A	
A) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile del Servizio	1	12	
	Totale		
3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale	DA	A	
A) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	4	
B) Titoli riconosciuti conseguiti autonomamente	1	4	
	Totale		
4) Impegno e qualità della prestazione individuale: 1,7 Punti per ogni SI 0 Punti per ogni NO			
	DA	A	
A) capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa			
B) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione			
C) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			
D) Capacità di rapporto con l'utenza			
E) Rispetto dei tempi di lavoro			
F) Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo qualitativamente adeguato			
G) Capacità di auto-aggiornamento			
	Totale		
TOTALE Punteggio Conseguito			

Allegato E)

CATEGORIA D

L'acquisizione della prima posizione economica successiva a quella in atto nella categoria D avverrà a seguito della valutazione congiunta dei seguenti criteri:		Punti		
		DA	A	
1)	Esperienza acquisita: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12	
2)	Risultati ottenuti: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12	
3)	Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	8	
4)	Impegno e qualità della prestazione individuale: punteggio minimo e massimo raggiungibile	1	12	
ELEMENTI PONDERATIVI		Punti		PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		DA	A	
1) Esperienza acquisita				
	A) La capacità di svolgere più mansioni ed attività analoghe e complementari al profilo professionale posseduto	1	4	
	B) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria 0,8 Punti per ogni anno			
	C) Anzianità di servizio acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,5 Punti per ogni anno			
	D) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita 0,3 Punti per ogni anno			
	E) Anzianità di servizio acquisita in categoria inferiore con compiti non attinenti alla mansione attribuita 0,2 Punti per ogni anno			
		Totale		
2) Risultati ottenuti		DA	A	
	A) Grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi esplicitamente indicati dal Dirigente e/o Responsabile del Servizio	1	12	
		Totale		
3) Prestazioni rese con più arricchimento professionale		DA	A	
	A) Applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo e capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	4	
	B) Titoli riconosciuti conseguiti autonomamente	1	4	
		Totale		
4) Impegno e qualità della prestazione individuale:				
1,7 Punti per ogni SI 0 Punti per ogni NO				
		DA	A	
	A) capacità di adattamento all'innovazione tecnologica ed organizzativa			
	B) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'orario e della prestazione			
	C) Capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro			
	D) Capacità di rapporto con l'utenza			
	E) Rispetto dei tempi di lavoro			
	F) Capacità di svolgere i compiti assegnanti in modo qualitativamente adeguato			
	G) Capacità di auto-aggiornamento			
		Totale		
TOTALE Punteggio Conseguito				