



COMUNE DI PIGNIGLIANO

PROVINCIA DI GROSSETO

**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
PERIODO
1° GENNAIO 2015
31 DICEMBRE 2015**

[Handwritten signatures and initials]





CITTÀ DI PITIGLIANO

(Provincia di Grosseto)

Comune di Pitigliano

Ufficio Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (stipulato nell'anno 2015)

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale del Comune di Pitigliano appartenente alle categorie A, B, C, e D sia a tempo indeterminato che a tempo determinato a tempo pieno o ad orario ridotto.

Art. 2

Durata , decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro concerne il periodo 01.01.2015-31.12.2015.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del Contratto collettivo decentrato integrativo, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Il Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro è pubblicato all'Albo Pretorio per la pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro senza ulteriori autorizzazioni da parte della giunta municipale, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Alla scadenza del 31.12.2015 il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo decentrato.

Art. 3

Individuazione dei servizi pubblici essenziali e determinazione contingenti minimi di personale

Per il comune di Pitigliano i servizi pubblici essenziali sono individuati come segue:

SERVIZI	FUNZIONI ESSENZIALI
Polizia municipale	Servizio sicurezza pubblica, stradale, assistenza A.G. ed eventuale assistenza autorità sanitaria locale

In riferimento ai suddetti servizi essenziali sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio:



SERVIZIO	CONTINGENTE
Polizia municipale	1

I responsabili di area in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottando per la scelta criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.

In caso di sciopero, l'Ufficio Stato Civile ed il servizio tecnico manutentivo garantiscono tutti gli adempimenti urgenti con l'istituto della pronta reperibilità.

I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove sia possibile.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgano i servizi di cui sopra, ne daranno comunicazione all'amministrazione con preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente C.C.L. integrativo, si rinvia alle norme generali previste dai CCNL nel tempo in vigore e dalle leggi in materia.

Art. 4 Diritti e libertà sindacali

Il Comune di Pitigliano garantisce l'esercizio di tutti i diritti e le libertà sindacali previsti dai C.C.N.L. di comparto e dalla legge n. 300/1970 in quanto applicabile.

I permessi sindacali retribuiti per i dirigenti sindacali intendendosi per tali quelli enucleati all'art. 3 del C.C.N.L. quadro del 9 agosto 2000 sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla R.S.U., con le modalità previste dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.Q. del 7 agosto 1998 e dalle altre norme in materia.

I permessi sindacali non retribuiti per i dirigenti sindacali sono quelli previsti dall'art. 12 del C.C.N.L. quadro del 7 agosto 1998. Per questi l'Amministrazione, in luogo della relativa trattenuta sulla busta paga del dipendente interessato, richiede all'Organizzazione Sindacale di appartenenza, il rimborso delle somme corrispondenti al trattamento economico non trattenuto.

Sono, inoltre, previsti, in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.Q. del 9 agosto 2000 permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, oltre il monte ore sopra indicato.

La partecipazione a riunioni convocate dall'Amministrazione è considerata orario di servizio.

Viene riconosciuto il diritto di ogni dipendente a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, nel limite massimo di 12 ore annue e senza riduzione della retribuzione. A tal fine l'Amministrazione predispone un idoneo locale destinato allo svolgimento della riunione, previa comunicazione delle R.S.U. aziendali o delle Organizzazioni Sindacali territoriali, indicante, con preavviso di almeno tre giorni, il giorno e l'ora della assemblea stessa. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o singoli reparti ovvero gruppi di dipendenti.



Durante le assemblee con le modalità previste in caso di sciopero, sono individuati i contingenti di personale che non può partecipare all'assemblea stessa, al fine di assicurare la continuità dei servizi minimi essenziali.

L'Amministrazione, al fine di assicurare l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, predispone idonei locali destinati alle attività sindacali interne ed esterne ed individua spazi per le pubblicazioni e informazioni sindacali ai dipendenti, assicurando altresì, ove possibile, l'uso di strumenti telematici di ricezione e trasmissione di comunicazioni sindacali.

Art. 5 Relazioni sindacali

Le parti riconoscono quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali sui programmi generali dell'Ente viene ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su tre livelli: la contrattazione collettiva decentrata integrativa di Ente, l'informazione e l'eventuale concertazione, nelle materie previste dai CC.NN.LL.

Le parti concordano di incontrarsi almeno annualmente per una informazione complessiva sugli indirizzi generali dell'Ente in relazione ai riflessi organizzativi e gestionali, e sulle problematiche del personale. In quella sede potrà essere attivato un confronto sullo stato di avanzamento degli impegni comunemente assunti.

Le parti convengono che per rendere reale il confronto ed il ruolo propositivo dei soggetti sindacali l'informazione e la documentazione debbono essere fornite preventivamente, vale a dire una volta che la Giunta Comunale abbia individuato gli orientamenti politici essenziali e prima che sulla materia sia stata assunta una posizione conclusiva dello stesso organo esecutivo.

Su richiesta dei soggetti sindacali l'informazione viene fornita in forma scritta.

E' diritto dei soggetti sindacali presentare osservazioni e proposte diverse da quelle illustrate dall'Ente. In tale eventualità le proposte delle parti vengono valutate a pari titolo.

La procedura di confronto deve concludersi in tempi da stabilirsi di volta in volta a seconda della complessità dei problemi da affrontare. Per tutta la durata del confronto le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto del medesimo.

L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la Giunta Comunale a darne esecuzione se di sua esclusiva competenza o a sostenerne i contenuti nelle sedi deliberanti.

Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti. Il verbale trasmesso a tutti i componenti degli organi deliberanti, verrà allegato al relativo atto decisionale finale.

Art. 6 Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo di cui all'art 15 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999, così come integrato dall'art. 31 del CCNL sottoscritto il 22 gennaio 2004 è determinato per l'anno 2015 negli importi sotto specificati:



	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità del finanziamento Euro
C.C.N.L. 01.04.1999 Biennio Ec. 1998/1999	Art. 15, comma 1, lett. a)	43.746,43
	Art. 15, comma 1, lett. g)	8.669,25
	Art. 15, comma 1, lett. h)	2.324,06
	Art. 15, comma 1, lett. j)	3.248,74
C.C.N.L. 05.10.2001 Biennio Ec. 2000/2001	Art. 4, comma 1	7.138,47
	Art. 4, comma 2	15.263,20
C.C.N.L. 22.01.2004 Biennio Ec. 2002/2003	Art. 32, comma 1	3.537,59
	Art. 32, comma 2	2.852,90
C.C.N.L. 09.05.2006 Biennio Ec. 2004/2005	Art. 4, comma 1	3.324,77
	Art. 4, comma 2, let. "A"	1.994,86
C.C.N.L. 11.04.2008 Biennio Ec. 2006/2007	Art. 8, comma 2	4.266,48
	Art. 8, comma 3, let. "A"	2.133,24
ART. 9, C. 2 BIS, D.L. 78/31.05.2010 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA L. 122/30.07.2010 (RIDUZIONE FONDO IN MISURA PROPORZIONALE ALLA RIDUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO)		-7.522,58
TOTALE		90.977,41
TOTALE ARROTONDATO		90.977,00

Art. 7

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le risorse di cui al precedente articolo sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In relazione alle finalità di cui al comma precedente, le parti concordano di utilizzare le risorse di cui all'art. 6 nei seguenti settori di spesa :

- 1) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999;
- 2) Indennità di comparto;
- 3) Organizzazione del lavoro (turno, maneggio valori, indennità per servizio festivo, indennità disagio e reperibilità);
- 4) Compensi per particolari responsabilità (Art. 7 comma 1 del CCNL sottoscritto il 09.05.2006);
- 5) Indennità per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi; per compensare, altresì, i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed a compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (Art. 36 comma 2 del CCNL sottoscritto il 22.01.2004);
- 6) Fondo per la produttività collettiva.

Per l'anno 2015, si dà atto che il fondo di cui al precedente art. 6 ammonta a complessivi € 90.977,41 e le parti definiscono la sua teorica ripartizione nel modo seguente:

Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria Art. 5 CCNL del 31.03.1999	€ 31.721,23
Indennità di comparto Art. 33 CCNL del 22.01.2004	€ 9.706,52
Compensi per particolari responsabilità (Art. 7 comma 1 del CCNL sottoscritto il 09.05.2006)	€ 12.499,88
Indennità: turno, maneggio valori, servizio festivo, disagio e reperibilità (Importo stimato)	€ 15.045,42
Indennità specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D per le qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi e degli uffici per le relazioni con il pubblico.	€ 300,00
Fondo per la produttività collettiva (Importo stimato)	€ 21.703,95
TOTALE	€ 90.977,00



Art. 8
Incentivazione della produttività

Le risorse di cui al punto 6 del precedente articolo 7 sono destinate a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale delle strutture dell'ente e di altre iniziative predisposte dai responsabili di area e finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficacia e di efficienza dei servizi.

Le risorse annualmente destinate al trattamento accessorio sono collegate alla performance e sono attribuite al personale dipendente al raggiungimento di determinati obiettivi precedentemente assegnati ed in base alla fascia di valutazione ottenuta.

Gli istituti premianti per il personale non facente parte delle P.O. sono comunque riconosciuti nell'ambito delle risorse disponibili sul fondo per il salario accessorio e sono assegnate al personale dipendente mediante apposita valutazione da parte del Responsabile secondo le schede approvate con il sistema di valutazione della performance del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 04.06.2014.

Art. 9
Progressione economica all'interno della categoria

Il fondo 2015 per la progressione economica di categoria, risulta consolidato nell'importo complessivo di 31.721,23

L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno della categoria così come previsto dall'articolo 52, comma 1-bis, 1° capoverso, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Le parti contraenti convengono che la progressione economica all'interno di ciascuna categoria, successiva all'inquadramento tabellare iniziale, si realizzi nei limiti delle risorse disponibili individuate nel fondo e nel rispetto dei criteri e delle metodologie riportate nell'allegato "B" al presente contratto.

Art. 10
Progressione verticale nel sistema di classificazione

Il sistema di progressione verticale si prefigge la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle professionalità interne.

Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, 2° capoverso, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, l'Amministrazione, a decorrere dal 1° gennaio 2010, copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular marks around them.

La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Art. 11 **Fondo per lavoro straordinario**

Il fondo per lavoro straordinario è disciplinato dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 ed il contratto collettivo siglato l'11 aprile 2008 non ha apportato alcuna variazione.

Per l'anno 2015 il suddetto fondo ammonta ad € 3.286,00.

La dotazione del fondo è ripartita ed assegnata ai responsabili di area con deliberazione della G.M. sulla base delle prevedibili risorse.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio competente debitamente motivata.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare le condizioni che hanno reso necessario la effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Art. 12 **Innovazioni tecnologiche**

L'Amministrazione si impegna a far tenere ai dipendenti interessati corsi di qualificazione ed aggiornamento allorché si sviluppino e si implementino innovazioni tecnologiche volte a modificare il processo ed il prodotto dell'azione amministrativa e dei servizi quanti-qualitativi resi alla collettività.

Tale impegno si concretizza in un programma di azione, definito in contrattazione decentrata, allorché ne ricorrano le condizioni ed a integrazione di volta in volta del presente contratto.

In tale sede sono studiate e valutate tutte le implicazioni logistiche, sociali, funzionali, di sicurezza ed igiene del lavoro ai sensi di legge vigente.

La formazione per i dipendenti a seguito delle innovazioni tecnologiche comporta anche valutazione per il percorso di carriera della progressione economica orizzontale.

Art. 13 **Formazione**

L'Amministrazione si impegna a destinare fondi per la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione e ristrutturazione della professionalità dei dipendenti sia per finalità di arricchimento professionale che per la qualità dei servizi resi alla collettività.

Per gli interventi di cui al comma precedente a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dall'Amministrazione per attività (esclusivamente) di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.6, comma 13 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78).

L'Amministrazione si impegna a promuovere la formazione professionale, per i motivi sopra esposti, in tutti i Settori.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 14
Definizione di mobbing

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atti ed i comportamenti di cui sopra possono consistere in:

- pressioni o molestie psicologiche;
- calunnie sistematiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata od indiretta;
- critiche immotivate e atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'eccesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni e disagi.

Art. 15
Comitato paritetico

In relazione all'art. 13, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo decentrato, specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Con apposito regolamento sarà disciplinata l'istituzione, l'organizzazione e l'attività del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a circled signature in the middle, and initials 'AH' in blue ink on the right.

Art. 16
Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce il pieno rispetto delle norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine si impegna a dar corso alla necessità di interventi segnalati dal datore di lavoro, dal responsabile della sicurezza e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 17
Posizioni organizzative

Viene dato atto che l'Amministrazione ha istituito Organismo Indipendente di Valutazione ed ha definito l'area delle posizioni organizzative di cui agli articoli 8 e seguenti dell'ordinamento professionale sottoscritto il 31.03.1999.

Art. 18
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'applicazione del CCNL e del presente contratto decentrato si costituisce la seguente commissione bilaterale composta modo paritetico dall'amministrazione e dalle R.S.U. e che sarà composta: dal Segretario Comunale e dalle R.S.U.

Pitigliano, aprile 2015

per la Parte pubblica

Rosso Sergio

Dott. Di Sibio Giuseppe




per la Parte sindacale

Cinzia Fiacchi CGIL FP

Censini Gianpaolo RSU

Alesini Fabio RSU


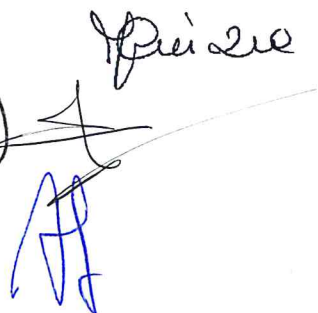
Scheda valutazione performance di cui alla delibera G.C. 36/2014

		SCHEDA DI VALUTAZIONE -ASPETTI QUALITATIVI ALTRI DIPENDENTI						
		Rev 18.12.2013						
ANNO:								
ALTRI DIPENDENTI: Cat. D / C / A-B								
SCHEDA 3								
A: Valutazione Aspetti Qualitativi								
C=peso 70% punteggio max. 70								
Profilo	Peso	Valutazione					Risultato ponderato	Risultato normalizzato
		1	2	3	4	5		
1) Grado di partecipazione	1/4							
2) Capacità e autonomia dimostrata rispetto ai compiti assegnati	1/4							
3) Capacità di gestione e risoluzione dei problemi.	1/4							
4) Rispetto dei tempi e qualità della prestazione	1/4							
Totale A								

Data: ___ / ___ / ___

Firma: Titolare di PO : _____



Regi

Pignone


**METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE
PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

(art. 6 Nuovo Ordinamento Professionale EE.LL. Progressione economica)

Tempistica della valutazione annuale

Valutatori: Titolari di posizioni organizzative per l'attribuzione della produttività e per la progressione economica per il personale della propria area. Per i titolari di posizioni organizzative la valutazione è effettuata dal Segretario Comunale. Il dipendente può ricorrere entro 10 giorni dalla comunicazione, avverso la valutazione, alla conferenza dei capi area presieduta dal direttore generale che, entro i trenta giorni successivi, con giudizio motivato, potrà convalidare o modificare la valutazione stessa, sentito il dipendente o suo rappresentante ed il Capo Area se richiesto o se lo ritiene. Il titolare di posizione organizzativa può ricorrere in opposizione all'Organismo Indipendente di Valutazione secondo la procedura di cui sopra.

La metodologia permanente di valutazione sarà resa nota a tutti i dipendenti subito dopo l'approvazione. Il giudizio di idoneità si intende conseguito raggiungendo una valutazione di almeno 70 punti su 100.

Categoria "A"

Incrementi previsti	
	A1 <input type="checkbox"/> A2
	A2 <input type="checkbox"/> A3
	A3 <input type="checkbox"/> A4
	A4 <input type="checkbox"/> A5

Per le progressioni in categoria "A" devono essere utilizzati gli elementi di valutazione previsti dalle lettere b) e c) del comma 2, dell'art. 5 del NOP siglato il 31.03.1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati.

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | <i>Valore Massimo Parziale 30</i> |
| 2. Qualità della prestazione individuale resa | <i>Valore Massimo Parziale 30</i> |
| 3. Risultati conseguiti | <i>Valore Massimo Parziale 40</i> |
- raggiungendo un **Valore Massimo Globale** di valutazione di **100 punti** e con lo sviluppo articolato come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 30)

1.1 Attività prestata in posizione professionale riferibile alla **medesima categoria** (o superiore) di quella di iscrizione in **mansioni afferenti** al ruolo rivestito ed in enti **ricompresi nel comparto** contrattuale: **valore massimo 30**, così articolato
punti 3 per ogni anno di servizio sino ad un massimo di 10 anni;
I servizi di durata inferiore a mesi 6 non saranno conteggiati, quelli superiori saranno arrotondati ad un anno.

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

- 2.1** Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:
- | | |
|------------------------------|------------------|
| <i>impegno scarso</i> | <i>valore 1</i> |
| <i>impegno minimo</i> | <i>valore 5</i> |
| <i>impegno significativo</i> | <i>valore 15</i> |
| <i>impegno rilevante</i> | <i>valore 25</i> |
| <i>impegno massimo</i> | <i>valore 30</i> |

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

- 3.1** Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:
- | | |
|---|------------------|
| <i>minimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 2</i> |
| <i>mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 8</i> |
| <i>significativo livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 18</i> |
| <i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i> | <i>valore 30</i> |



Handwritten signatures and initials, including a large signature and several initials, some of which are circled.

Categorie "B" e "C"

Passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali

incrementi previsti	
	B1 □ B2
	B3 □ B4
	C1 □ C2

L'acquisizione della **prima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (posizioni **B2, B4 e C2**) è operata mediante **valutazione** dei seguenti elementi ponderativi, secondo quanto stabilito dall'art.5 comma 2 lett.b) NOP, vale a dire:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Esperienza acquisita (anzianità) | valore massimo parziale 10 |
| 2. Risultati conseguiti | valore massimo parziale 30 |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | valore massimo parziale 20 |
| 4. Impegno profuso | valore massimo parziale 30 |
| 5. Qualità della prestazione individuale resa | valore massimo parziale 20 |

Raggiungendo un **Valore Massimo Globale** di valutazione di **100 punti** e con il conseguente sviluppo articolato come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 10)

•anzianità acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria ("B" o "C") o di categoria inferiore ("A"):

1.1- attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria immediatamente inferiore a quella di ascrizione in mansioni attinenti al ruolo rivestito valore massimo 7, così articolato:

punti 0,7 per ogni anno di servizio prestato sino ad un massimo di 10 anni

1.2- attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito:

valore massimo 10, così articolato:

punti 1 per ogni anno di servizio prestato sino ad un massimo di 10 anni.

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)

2.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai titolari di posizione organizzativa, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- | | |
|--|-----------|
| minimo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 2 |
| mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 4 |
| significativo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 10 |
| elevato livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 14 |
| massimo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 20 |

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

3.1-capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

- | | |
|---------------|-----------|
| scarsa | valore 2 |
| minima | valore 4 |
| significativa | valore 10 |
| rilevante | valore 16 |
| massima | valore 20 |



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials and smaller signatures on the right.

4. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 30)

4.1-grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso	valore 1
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza(*)	valore 10
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 14
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 20
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 26
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 30

(*) per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna dei destinatari delle funzioni e/o servizi

5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

5.1-livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso	valore 2
limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza	valore 4
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 6
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 8
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 10
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 12
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 14
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 18
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 20

Categorie "B" e "C"

Passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali

Incrementi previsti	
	B2 □ B3
	B4 □ B5
	C2 □ C3

Per quanto attiene la seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie in questione (posizioni B3, B5 e C3) l'acquisizione della stessa è operata mediante valutazione congiunta degli stessi elementi ponderati della prima posizione economica, fatta eccezione per l'elemento valutativo rappresentato dall'esperienza acquisita (anzianità) che nella presente fattispecie non viene assunta come parametro d'apprezzamento in applicazione del disposto dell'art.5 comma 2 lett.c del CCNL 31.03.1999. La scomparsa di tale criterio deve essere compensata da una maggiore valorizzazione della valutazione delle prestazioni.

Sono di seguito elencati gli elementi considerati, aventi un valore massimo globale (V.M.G.) di progressione pari a 100 ed un valore massimo parziale (V.M.P.) come sotto indicato:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Risultati conseguiti | valore massimo parziale 30 |
| 2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | valore massimo parziale 20 |
| 3. Impegno profuso | valore massimo parziale 20 |
| 4. Qualità della prestazione individuale resa | valore massimo parziale 30 |

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)



Handwritten signatures and initials, including a large signature and a blue signature.

1.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

<i>minimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i>	<i>valore 2</i>
<i>mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione</i>	<i>valore 8</i>
<i>significativo livello di raggiungimento e di realizzazione</i>	<i>valore 16</i>
<i>elevato livello di raggiungimento e di realizzazione</i>	<i>valore 25</i>
<i>massimo livello di raggiungimento e di realizzazione</i>	<i>valore 30</i>

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

2.1•capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sotto elemento = 10)

<i>scarsa</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima</i>	<i>valore 10</i>

2.2•abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio cui il dipendente è adibito (valore massimo attribuito al sotto elemento = 10)

<i>scarsa</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima</i>	<i>valore 10</i>

3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 20)

3.1-grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

<i>scarso</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza(*)</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 12</i>
<i>elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 16</i>
<i>elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 20</i>

(*) per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinazione delle funzioni e/o servizi

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

4.1-livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

<i>scarso</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 4</i>
<i>limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 6</i>
<i>significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 10</i>
<i>significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 12</i>
<i>rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 16</i>
<i>rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 18</i>
<i>rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza e propensione alla collaborazione</i>	<i>valore 20</i>
<i>elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 24</i>
<i>elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 26</i>
<i>elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza e propensione alla collaborazione</i>	<i>valore 30</i>



Categoria "D" e CATEGORIE "B" e "C" (per i passaggi alla penultima ed all'ultima posizione economica di categoria)

Incrementi previsti	
	D1 □ D2
	D2 □ D3
	D3 □ D4
	D4 □ D5
	D5 □ D6
	C3 □ C4
	C4 □ C5
	B3 □ B4
	B5 □ B6
	B6 □ B7

La metodica valutativa deve sfruttare la facoltà d'apprezzamento di cui all'art.5, comma 2, lett. d) del NOP sottoscritto il 31.03.1999.

Quanto sopra essenzialmente per due motivazioni:

trattandosi della "vetta" interna alle categorie e di tutti gli inquadramenti nella categoria D si ha la necessità di disporre di un sistema più analitico di valutazione che metta in evidenza non solo il raggiungimento degli obiettivi ma riesca a verificare più a fondo i dati comportamentali del dipendente non direttamente legati a questi ultimi ma involgenti la qualità delle prestazioni e l'apporto individuale di lavoro;

spesso i contenuti professionali dei dipendenti interessati sono profondamente diversi e pertanto si avverte l'esigenza di variare i fattori di valutazione in ragione dei contenuti delle mansioni e delle diverse specializzazioni.

Si è ritenuto opportuno introdurre anche un elemento legato alla valutazione del potenziale professionale del lavoratore, che tenga conto del suo curriculum di studi, nell'ambito di una valutazione complessiva che raggiunge un Valore Massimo Globale di valutazione di 100 punti, così suddivisi:

1-Impegno profuso

valore massimo parziale 10

2-Qualità della prestazione individuale resa

valore massimo parziale 20

3-Risultati conseguiti

valore massimo parziale 40

4-Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento

valore massimo parziale 30

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1-grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso

valore 1

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza(*)

valore 2

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza

valore 4

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza

valore 6

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza

valore 8

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza

valore 10

(*) per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna dei destinatari delle funzioni e/o servizi

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso

valore 2



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

<i>limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 4</i>
<i>limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 6</i>
<i>significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 10</i>
<i>rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 12</i>
<i>rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 14</i>
<i>elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 18</i>
<i>elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 20</i>

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

3.1•grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>minimo ed episodico</i>	<i>valore 2</i>
<i>minimo ed assiduo</i>	<i>valore 3</i>
<i>apprezzabile ed episodico</i>	<i>valore 4</i>
<i>apprezzabile ed assiduo</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante ed episodico</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante ed assiduo</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevato ed episodico</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato ed assiduo</i>	<i>valore 10</i>

3.2•capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarsa con resistenza</i>	<i>valore 2</i>
<i>scarsa senza resistenza</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa senza asseccamento</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa con asseccamento</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante senza partecipazione</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata senza partecipazione attiva</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata con partecipazione attiva</i>	<i>valore 10</i>

3.3•partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarsa adesione soggettiva</i>	<i>valore 2</i>
<i>significativa adesione passiva</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa adesione attiva</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante adesione non attivamente partecipata</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante adesione attivamente partecipata</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata adesione senza contributi attivi</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata adesione con contributi attivi</i>	<i>valore 10</i>

3.4•capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):

<i>scarsa e non attivata</i>	<i>valore 2</i>
<i>scarsa ed attivata</i>	<i>valore 3</i>
<i>apprezzabile e non impiegata</i>	<i>valore 4</i>
<i>apprezzabile ed impiegata</i>	<i>valore 5</i>
<i>rilevante e non sviluppata</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante e sviluppata</i>	<i>valore 7</i>
<i>elevata e non applicata</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata ed idoneamente applicata</i>	<i>valore 10</i>



4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO (V.M.P. 30)

4.1•capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderata di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 23):

<i>minimale</i>	<i>valore 5</i>
<i>sufficiente</i>	<i>valore 12</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 18</i>
<i>buona</i>	<i>valore 20</i>
<i>ottima</i>	<i>valore 23</i>

4.2•analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi del titolo di studio (valore massimo attribuito al sottoelemento 7)

<i>scuola dell'obbligo</i>	<i>valore 2</i>
<i>diploma</i>	<i>valore 5</i>
<i>laurea o laurea breve</i>	<i>valore 6</i>
<i>specializzazioni post laurea o post diploma attinenti al profilo professionale</i>	<i>valore 1</i>

(da sommare al punteggio assegnato)

