C.c.d.i. per il quadriennio 2007-2010

Premessa

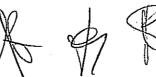
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si propone di attuare le linee guida poste nella direttiva approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 38 del 30/05/2007.

Gli aspetti principali della direttiva sono i seguenti:

- 1) garanzia di uno stretto collegamento tra incentivazione e produttività intesa come miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi comunali con effetti concreti per l'Amministrazione Comunale e per l'utenza mediante progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo;
- 2) incrementare il livello di informazione sullo stato di attuazione dei progetti;
- 3) riconoscimento di compensi per specifiche responsabilità in presenza dei presupposti di effettività e continuità della situazione lavorativa e delle funzioni di responsabilità oggetto di incentivazione, nonché di una posizione formale nell'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;
- 4) valorizzazione della responsabilità di procedimento in ragione dei risultati ottenuti e dell'autonomia organizzativa dimostrata dall'incaricato di detta responsabilità;
- 5) valorizzazione graduale della professionalità di tutti i dipendenti in relazione alla categoria di inquadramento di ciascuno ed ai risultati della valutazione sulla produttività individuale, coerentemente con la programmazione triennale ed il piano annuale dei fabbisogni di personale;
- 6) promozione di politiche dell'orario di lavoro ispirate a criteri di funzionalità, di garanzia dell'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici comunali, di contenimento del ricorso al lavoro straordinario e di ottimizzazione delle risorse umane;
- 7) ammissibilità di percorsi di formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento per ciascun dipendente secondo criteri di pertinenza e funzionalità agli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi comunali, specie in presenza di processi normativi di riforma degli istituti e delle materie del servizio di competenza.

1. Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.



Per il personale a tempo determinato saranno valutate, previo apposito confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, forme di remunerazione delle particolari condizioni lavorative connesse al profilo di appartenenza ed alle prestazioni concretamente svolte, nonché speciali incentivazioni collegate a progettualità o a fasi/piani di lavoro, nei limiti di capienza del fondo delle risorse decentrate che, in costanza di dotazione organica, non subirà alcun incremento.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli e per singoli istituti.

2. Efficacia del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata quadriennale con decorrenza dall'01/01/2007 e si riferisce, nei limiti di quanto previsto dall'art. 4 del C.c.n.l. 1/04/1999 (contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente) e dell'art. 16 comma 1 del C.c.n.l. 31/03/1999 (relazioni sindacali), a tutti gli istituti contrattuali sotto specificati, con eccezione delle materie che per loro natura e/o che per espressa previsione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro (modalità di utilizzo delle risorse "decentrate") richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche anche in quanto connesse a fattori organizzativi contingenti.

Si da atto che il presente contratto collettivo decentrato integrativo sarà efficace sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, conformemente a quanto previsto dall'art. 5 comma 4 del C.c.n.l. 1/04/1999. Saranno in ogni caso disapplicate per nullità sopravvenuta le disposizioni contrastanti con le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto stipulati successivamente al presente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.c.n.l. 1/04/1999.

3. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 31 del C.c.n.l. 22/01/2004 ed i successivi incrementi automatici sono individuati in:

- impiego delle risorse del fondo secondo criteri di pertinenza ed omogeneità tra la natura delle risorse, ossia delle fonti di finanziamento degli istituti contrattuali (risorse stabili / risorse variabili) e le caratteristiche e la natura dell'istituto finanziato
- finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità con le risorse variabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 del C.c.n.l. 9/05/2006
- effettività e continuità delle prestazioni oggetto di specifica remunerazione
- tutela della professionalità
- garanzia dei livelli essenziali dei servizi
- promozione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi

A HA

F.

- centralità dell'utilizzo delle "risorse decentrate" per la produttività individuale e collettiva

Le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del C.c.n.l., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale ai sensi dell'art. 5 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999. Per l'anno 2007, la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal C.c.n.l. e dal presente C.c.d.i. è indicata all'allegato "A" al presente contratto.

Le risorse stabili e variabili non impiegate per le finalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale sono da considerare quali economie e restano pertanto acquisite al fondo per l'anno successivo.

Ogni diversa decisione in merito all'utilizzo delle risorse residue del fondo dovrà essere assunta nell'ambito della sessione negoziale attivata annualmente per stabilire il concreto riparto delle "risorse decentrate" in relazione all'ammontare del fondo e, comunque, nel rispetto dei criteri stabiliti con il presente contratto.

4. Criteri per l'incentivazione della produttività

4.1. Determinazione delle risorse per la produttività

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione agli obiettivi assegnati ai Responsabili delle singole aree organizzative, al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e/o determinato assegnati a ciascun Responsabile, tenendo conto dell'articolazione e della durata del rapporto di lavoro.

4.1.1 Produttività individuale / collettiva

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi e criteri applicativi:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile
 rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa inteso come miglioramento
 qualitativo e quantitativo dei servizi comunali con effetti concreti per l'Amministrazione Comunale
 e per l'utenza mediante assegnazione di progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali,
 individuali e/o di gruppo;
- individuazione di progetti-obiettivi e piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente individuati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- assegnazione dei progetti-obiettivi e dei piani di attività/lavoro anche pluriennali, individuali e/o di gruppo, secondo criteri di maggiore affinità con la qualificazione professionale, l'esperienza e le attitudini di ciascun dipendente. Nell'ambito dei progetti-obiettivo e/o dei piani pluriennali di gruppo chiara definizione dell'apporto di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto/piano con definizione dei compiti assegnati e delle modalità di coordinamento con i compiti assegnati agli altri componenti del gruppo di lavoro. A rotazione assegnazione di progetti-obiettivo o di piani di



为卡

 A_3

attività/lavoro di gruppo, anche pluriennali, che implicano competenze intersettoriali al fine di rendere i profili professionali omogenei polifunzionali e fungibili tra loro, in funzione sia di processi di arricchimento professionale sia di esigenze organizzative dell'ente, quali la supplenza in caso di improvvise assenze di personale, la mobilità interna, la redistribuzione dei carichi di lavoro, le progressioni verticali, l'assegnazione di mansioni superiori o di incarichi;

- qualificazione dei progetti in ragione della natura degli obiettivi assegnati: 1) progetti di mantenimento aventi ad oggetto lo svolgimento dell'attività ordinaria o la conservazione degli standard relativi alle attività non ordinarie; 2) progetti di sviluppo aventi ad oggetto l'incremento dei servizi in termini di volume di attività e di spesa; 3) progetti di miglioramento aventi ad oggetto l'incremento del livello qualitativo di assolvimento dei servizi;
- quantificazione preventiva del valore dei progetti assegnati salvo correttivi in corso di attuazione per imprevista maggiore complessità – al fine di incentivare al raggiungimento del massimo risultato;
- informazione periodica sullo stato di attuazione dei progetti;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati favorendo sistemi di valutazione oggettivi e permanenti, efficaci per l'intero periodo di svolgimento dei progetti, con finalità correttiva e non punitiva;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nella Relazione Previsionale e Programmatica (R.p.p.), nell'eventuale Piano Esecutivo di Gestione (P.e.g.) e nel collegato Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.d.o.), soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal Nucleo di valutazione con l'eventuale ausilio dei risultati del controllo di gestione;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale e con il profilo professionale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

5. Criteri generali per la metodologia permanente di valutazione

I Responsabili di Settore/Servizio, all'inizio di ogni anno non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del P.e.g. e/o del P.d.o. – e comunque, per la prima applicazione, entro 30 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto - provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, ed in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al Settore.

I Responsabili di Settore/Servizio provvedono inoltre alla valutazione individuale in itinere ed al termine del periodo di riferimento al fine della corresponsione degli incentivi nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione in attuazione del principio del contraddittorio.



节节

J) 4

La valutazione sarà effettuata da ciascun Responsabile di Settore/Servizio secondo la metodologia individuata in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.c.n.l. 31/03/1999.

Rappresentano criteri generali per la metodologia di valutazione permanente del personale:

- a) l'articolazione differenziata per categoria delle schede di valutazione, in modo proporzionale alla diversa complessità delle mansioni del profilo di appartenenza, anche ai fini del rispetto del principio della graduazione degli incentivi in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale;
- b) la definizione, ai fini della costruzione di un sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati, di una modulistica standardizzata ma con contenuti personalizzati in ragione del ruolo di ciascun dipendente nell'Amministrazione, delle sue peculiarità ed attitudini professionali, dell'istituto oggetto di valutazione, nonché degli obiettivi assegnati, con riferimento ad indicatori quanti/qualitativi di prestazione e di risultato predefiniti in contraddittorio con il dipendente interessato ed accertati anche in sede di eventuale controllo di gestione;
- c) continuità della valutazione;
- d) l'orientamento della valutazione alla verifica periodica dell'efficacia, efficienza e qualità delle prestazioni del personale e dei servizi resi per il buon funzionamento dell'Amministrazione ed all'utenza;
- e) logica correttiva e non punitiva della valutazione con proposta di soluzioni indirizzate all'ottimizzazione delle risorse umane e professionali disponibili;
- f) funzionalità della valutazione al miglioramento della programmazione e della gestione e, conseguentemente al rafforzamento della incentivazione:
- g) la funzionalità alla progressione economica all'interno della categoria.

In caso di valutazione individuale soltanto sufficiente secondo il sistema di valutazione, ed in particolare inferiore a 30 punti su 90, non si darà luogo ad alcuna erogazione di compensi.

Il numero di presenze o di assenze del dipendente e/o il numero di ore, elevato o ridotto, di lavoro straordinario effettuate non comporta un'automatica incidenza, rispettivamente positiva o negativa, sulla valutazione.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata nel mese successivo alla conclusione dell' *iter* della procedura di garanzia.

Eventuali opportune modifiche alla metodologia di valutazione in essere saranno comunque oggetto di apposita concertazione con le rappresentanze sindacali.

Relativamente ai progetti-obiettivo e/o ai piani pluriennali di gruppo la misura dell'apporto di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto/piano avviene applicando i criteri generali di valutazione del personale previsti per i progetti-obiettivo e/o i piani pluriennali individuali in relazione al lavoro svolto ed in considerazione dei compiti previamente assegnati, con priorità per gli aspetti relazionali e di coordinamento/collaborazione con gli altri dipendenti partecipanti al progetto.

A)R

5

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifica responsabilità verrà effettuata nel contesto della valutazione annuale privilegiando un metodo induttivo, quale ad esempio l'esame a campione di procedimenti curati dal dipendente incaricato della responsabilità ed all'uopo remunerato, inteso a verificarne puntualità e cura nell'istruttoria, rispetto dei termini del procedimento, osservanza delle disposizioni sulla partecipazione al procedimento del destinatario dell'atto, ampiezza della motivazione e quant'altro rilevi ai fini di una verifica oggettiva e mirata.

5.1 Procedura di garanzia

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Responsabile del Settore/Servizio, che formulerà le proprie considerazioni in merito.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni il competente Responsabile del Settore/Servizio provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni ed a comunicarle al dipendente interessato.

5.1.2 Personale interessato

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

6. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per l'incentivazione del personale

Le risorse variabili non impiegate per l'incentivazione del personale connessa a progetti-obiettivo e piani di attività anche pluriennali, individuali e/o di gruppo sono da considerare quali economie e sono vincolate al miglioramento degli uffici e dei servizi da intendersi anche comprensivi di interventi di informatizzazione e di innovazione tecnologica.

Si dà atto che, in base all'attuale configurazione contrattuale del fondo, le risorse destinate all'incentivazione sono alimentate principalmente dalla parte variabile del fondo medesimo, fatto salvo per quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del presente contratto.

7. Criteri per le progressioni economiche orizzontali

Come stabilito dall'art. 35 del C.c.n.l. del 22 marzo 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 e non trova più





applicazione la regola del limite del valore medio del percorso economico di cui all'articolo 16, comma 2, del C.c.n.l. del 1° aprile 1999.

Il fondo per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie viene finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2 del C.c.n.l. 22/01/2004 conformemente a quanto previsto dall'art. 34 del medesimo contratto e secondo i valori previsti nelle tabelle ad esso allegate. Sono fatti salvi gli adeguamenti previsti dai rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo ad esse destinato nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 34 comma 4 del C.c.n.l. 22/01/2004 e dell'art. 17 comma 2 lett. b) del C.c.n.l. 1/04/1999.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Le risorse "decentrate" stabili da destinare al fondo per le progressioni economiche orizzontali sono determinate distintamente per categoria e per posizione economica, in funzione dei criteri selettivi previsti dall'art. 5 del C.c.n.l. 31/03/1999, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del richiamato C.c.n.l. e degli artt. 34 comma 1 e 35 comma 3 del C.c.n.l. 22/01/2004, ed altresì in proporzione delle ripartizioni delle predette risorse tra le finalità previste nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 17 del C.c.n.l. 1/04/1999.

Le progressioni economiche orizzontali devono tendere alla valorizzazione graduale della professionalità di tutti i dipendenti in relazione alla categoria di inquadramento di ciascuno ed ai risultati della valutazione sulla produttività individuale, evitando disparità di trattamento in ragione del percorso professionale seguito; devono inoltre svilupparsi coerentemente con la programmazione triennale ed il piano annuale dei fabbisogni di personale.

In particolare, nei passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, deve essere valorizzata in modo oggettivo l'"esperienza acquisita".

I criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno della categoria sono individuati in allegato sotto la lettera "B".

I punteggi minimi e massimi corrispondenti ai diversi criteri selettivi possono essere differenziati per categoria di inquadramento e per posizione economica all'interno della categoria.

Le progressioni economiche orizzontali saranno disposte con determinazione dal Responsabile di Servizio competente con i poteri del privato datore di lavoro previa selezione basata sui criteri contrattati in sede decentrata ed entro il limite delle risorse disponibili annualmente destinate a tale finalità.

Nel rispetto delle scadenze stabilite in sede di contrattazione decentrata ed, in ogni caso, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione e/o del p.e.g. con individuazione dei Centri Responsabilità,

2 9

*

saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, nel limite delle risorse disponibili per ciascuna categoria.

Costituiscono presupposti per l'ammissione alla selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria:

- l'esperienza acquisita nella posizione professionale ed economica pari almeno a 2 anni;
- una valutazione delle prestazioni individuali significativamente positiva nel periodo di riferimento, e in particolare pari o superiore a 50 punti su 80, secondo la vigente metodologia di valutazione;
- l'assenza di sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento della selezione.

L'esperienza acquisita nella posizione professionale ed economica verrà inoltre specificatamente valutata nell'ambito dei passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie A, B e C.

Le graduatorie per l'attribuzione delle progressioni orizzontali saranno uniche, distinte soltanto per categoria, e saranno determinate, tra i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione, sulla base della media delle valutazioni individuali dell'ultimo biennio, compreso l'esercizio di riferimento. In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica, ed in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria o, ulteriormente, quello con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

I benefici economici per i vincitori delle selezioni avranno decorrenza dal 1º gennaio dell'anno di riferimento della selezione; in ogni caso in sede di prima applicazione con decorrenza non precedente al 1º gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

8. Criteri per l'utilizzo delle risorse non impiegate per le progressioni economiche orizzontali

Le risorse "decentrate" stabili non impiegate per le progressioni economiche orizzontali del personale sono da considerare quali economie e restano pertanto acquisite al fondo per l'anno successivo.

Si dà atto che, in base all'attuale configurazione contrattuale del fondo, le economie della parte stabile del fondo sono destinate alle progressioni economiche orizzontali successivamente previste o, per gli anni di mancata previsione di progressioni economiche, all'incentivazione del personale mediante assegnazione di progetti-obiettivo e piani di attività anche pluriennali, individuali e/o di gruppo.

E' fatto salvo per quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del presente contratto.

9. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a particolari attivita' o responsabilita'

L'individuazione di attività o responsabilità da compensare in modo specifico deve essere improntata ai seguenti principi generali: A dx

- 1. effettività e continuità della situazione lavorativa e delle funzioni di responsabilità oggetto di incentivazione
- 2. stretta correlazione tra la posizione di responsabilità e l'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;
- 3. predeterminazione dei profili professionali cui attribuire le specifiche responsabilità nell'ambito delle categorie B (profilo di accesso B3) e C;
- 4. principio dell'attribuzione formale dell'incarico di responsabilità;
- 5. divieto di erogazione di più indennità per i medesimi presupposti causali e le medesime condizioni oggettive di lavoro;
- 6. graduazione del compenso in ragione dell'entità della responsabilità assegnata, della categoria di inquadramento e, in ipotesi di conferma dell'attribuzione di responsabilità, della valutazione dell'efficace e corretto esercizio della stessa;
- 7. erogazione della misura massima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per la responsabilità attribuita ai profili professionali di cat. C;
- 8. in ipotesi di conflitto tra discipline, applicazione della disciplina speciale;
- 9. adozione di provvedimenti modificativi dell'indennità previa valutazione in contraddittorio con l'interessato e con accordo decentrato relativamente alla riattribuzione delle risorse del fondo annuale

9.1 Indennita' per specifiche responsabilità - art. 17 comma 2 lett. f) c.c.n.l. 1/04/1999

Sono individuate come specifiche responsabilità, fatti salvi i principi generali sopra elencati, le seguenti:

- responsabilità di procedimento
- responsabilità di coordinamento operativo di altri dipendenti

10. Criteri generali e procedura di valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti

La valutazione delle responsabilità formalmente attribuite ai dipendenti ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 7 del C.c.n.l. 9/05/2006 è improntata ai criteri generali della metodologia permanente di valutazione del personale di cui all'art. 5 del presente contratto ed, in particolare, ad indicatori quanti/qualitativi di prestazione e di risultato predefiniti in contraddittorio con il dipendente interessato ed accertati anche in sede di eventuale controllo di gestione diretti a verificare periodicamente l'efficacia, l'efficienza e la qualità delle prestazioni del personale non titolare di posizione organizzativa.

La valutazione compete al Responsabile di Settore/Servizio sulla base di una modulistica standardizzata ma con contenuti personalizzati in ragione del ruolo di responsabilità del dipendente nell'Amministrazione, delle sue peculiarità ed attitudini professionali nonché degli obiettivi assegnati, secondo la metodologia specificatamente individuata in sede di concertazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 8 comma 2 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.c.n.l. 31/03/1999.

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifica responsabilità avrà ad oggetto le modalità di esercizio delle responsabilità formalmente assegnate ed i risultati conseguiti con l'esercizio della medesima.

La verifica sarà attuata, a consuntivo, nel contesto della valutazione annuale, mediante esame a campione di procedimenti curati dal dipendente incaricato della responsabilità.

11. Indennità di rischio - Art. 37 del C.c.n.l. 14/09/2000 ed art. 41 C.c.n.l. 22/01/2004

Le prestazioni di lavoro che comportano continua, diretta ed oggettiva esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate nelle posizioni di lavoro in ambiente esterno o implicanti l'uso di automezzi o la messa in funzione di apparecchiature con impatto sullo stato di salute del personale addetto alle stesse ed altresì fonte di disagio aggiuntivo rispetto a quello ordinariamente previsto dal profilo professionale.

L'indennità di rischio, per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale di categoria B che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dal Cenl, con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di automezzi e/o autovetture dell'Ente;
- prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, esposizione e rischi connessi ad attività di installazione e manutenzione di parti elettriche.

Tali ulteriori fattispecie danno titolo all'erogazione dell'indennità soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

12. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Le politiche dell'orario di lavoro sono ispirate a criteri di flessibilità funzionale, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, di ottimizzazione delle risorse umane e di garanzia dell'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici comunali.

Per entrate/rientri posticipati od uscite anticipate nell'ambito dell'orario di lavoro è necessaria la preventiva autorizzazione del Responsabile di Servizio Personale.

A &

13. Servizi minimi essenziali

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 - comparto Regioni-Autonomie Locali - è garantita, in caso di indizione di sciopero, la continuità di erogazione delle prestazioni indispensabili riportate nella sottostante tabella per assicurare il pieno rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

I contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità di erogazione delle prestazioni indispensabili sono così articolati:

Servizi essenzialii	Contingent Contingent
Registrazioni di nascita e di morte	l addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	l addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi del personale limitatamente alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)	1 addetto

Il Responsabile del Settore/Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione del medesimo - i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla R.s.u. ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso ciò sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 - Comparto Regioni - Autonomie Locali - in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, alla legge n. 146/1990 s.m.i. ed alle eventuali specifiche disposizioni emanate dalla Commissione di Garanzia.

K

办长

9

14. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI DI CUI AL C.C.N.L. 14/09/2000

Premessa

Le parti riconoscono la rilevanza delle forme flessibili di rapporto di lavoro, di cui all'art. 36 del D. lgs. n. 165/2001 s.m.i. ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro, come strumenti di gestione delle risorse umane con riserva di valutazione degli ambiti organizzativi e funzionali di impiego all'Amministrazione nell'ambito della programmazione triennale ed annuale dei fabbisogni di personale ed informazione alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U..

Contratti di formazione e lavoro (Cfl) - Art. 3 del C.c.n.l. 14/09/2000

Per il personale inserito nel contesto lavorativo con progetti formativi funzionali alle esigenze dell'ente potranno essere previsti incentivi proporzionati ai risultati nella formazione ed all'arricchimento professionale previa valutazione secondo criteri correlati alla tipologia dei progetti stessi.

Il finanziamento degli incentivi avverrà con le risorse del progetto di formazione e lavoro.

L'eventuale previsione di incentivi per la produttività o di compensi per particolari condizioni di lavoro verranno valutati nell'ambito della sessione negoziale attivata annualmente per stabilire il concreto riparto delle "risorse decentrate" ai sensi dell'art. 5 comma 1 del C.c.n.l. 1/04/1999.

Contratti a tempo parziale - Art. 4-5-6 del C.c.n.l. 14/09/2000

Le parti si riservano di valutare in sede di confronto sulla programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale l'individuazione delle fattispecie per cui è possibile incrementare il contingente di unità in dotazione organica con rapporto di lavoro a part-time.

I criteri per l'erogazione dei trattamenti accessori sono integralmente applicati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno al personale con orario di lavoro pari o superiore all'80%; i richiamati criteri incentivanti sono invece applicati con correttivi mirati al personale con orario di lavoro inferiore all'80%.

15. Interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

L'Ente datore di lavoro si impegna per l'erogazione, a favore del rappresentante per la sicurezza, di formazione idonea ad assicurargli adeguate nozioni nelle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Entro il periodo di validità del presente contratto saranno organizzate le attività informative in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro per tutti i dipendenti.

La formazione è considerata attività lavorativa dato il suo carattere di obbligatorietà per legge e gli oneri relativi sono a carico dell'Amministrazione. R HC R

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi e/o del quadro normativo di riferimento.

16. Formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale

L'ente datore di lavoro promuove percorsi di formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento ammissibili per ciascun dipendente secondo le seguenti linee-guida:

- 1) pertinenza con i servizi di competenza
- 2) relazione con processi normativi di riforma degli istituti e delle materie del servizio di competenza
- 3) collegamento con processi di innovazione organizzativa
- 4) funzionalità agli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi comunali

L'Ente destina una quota adeguata della spesa complessiva per il personale ai programmi di formazione annuali e pluriennali.

A rotazione tutto il personale dipendente sarà coinvolto in processi formativi, proporzionalmente all'orario di lavoro.

17. Disposizione transitoria.

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono da ritenere definitivamente sanate eventuali pretese economico-giuridiche fondate sulle disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 31/10/2001, in considerazione della mancata attuazione di determinati istituti ivi previsti per scelta contrattuale.

Sono fatti salvi gli effetti derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali, economici e giuridici, precedentemente applicati e successivamente consolidati, compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 31/10/2001 cessa pertanto di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente contratto.

18. Disposizioni finali. Interpretazione autentica di clausole controverse

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Le parti verificano l'attuazione del presente contratto nell'ambito della sessione negoziale annuale per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse "decentrate" annualmente quantificate, accertando prioritariamente lo stato di attuazione delle singole disposizioni contrattuali, le cause della mancata attuazione, totale o parziale, e programmandone, compatibilmente con le esigenze organizzative e le risorse disponibili, l'attuazione entro i tempi di vigenza del c.c.d.i..

In caso di insorgenza di controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro breve termine a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei



sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con effetto retroattivo.

Dichiarazione congiunta n. 1.

La Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. C.i.s.l./Fps, C.g.i.l./Fp e U.i.l./Fpl convengono di verificare nell'anno 2008 la sussistenza dei presupposti per l'avvio delle selezioni per le progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 5 del C.c.n.l. 31/03/1999 e di promuovere le medesime per i profili professionali non compresi nella programmazione delle relative selezioni nell'anno 2007.

La Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. C.i.s.l./Fps, C.g.i.l./Fp e U.i.l./Fpl sottoscrivono dunque in data odierna la presente preintesa contrattuale che si compone di n. 18 articoli e di n. 2 Allegati (All. "A" ed All. "B"), con i contenuti sopra descritti ivi compresa la disposizione transitoria.

Bosaro, 14/11/2007

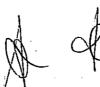
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA –				
Il Segretario Comunale – Mazzocco Dr.ssa Chiara				
Eluara manaces				
p. LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI				
C.G.I.L./F.P. Sig. Franchi Giuseppe				
U.I.L.,/F.P.L. Sig. Aio Romano				
R.S.U. Geom. Formaggio Claudio				





Allegato "A" "Fondo per le risorse decentrate anno 2007"

Schema di costituzione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate anno 2007					
Costituzione della parte stabile del fondo					
risorse decentrate	Importi ,				
Risparmi per riduzione 3% lavoro straordinario anno 1999 (rif. art. 14 c. 4 CCNL 1.04.99)	€ 108,46				
Fondo storico anno 1998 (come sopra detto) (art. 15, comma 1, lett. a) e quota parte straordinario personale ex q.f. VII° e VIII° incaricato di P.O. nel 2003	€ 5.890,00				
Risorse aggiuntive del fondo storico 1998 (come sopra detto) (art. 15, comma 1, lett. b)	€ 0,00				
Risparmio di gestione del trattamento accessorio del 1998 (come sopra detto) (art. 15, comma 1, lett. c))	€ 0,00				
Risparmi derivanti dall'applicazione dell' art. 2 del Dlgs n. 165/2001 (art. 15, comma 1, lett. f)	€ 0,00				
Risorse destinate per il led nel 1998 (art. 15, comma 1, lett. g)	€ 2.035,00				
Risorse destinate alla corresponsione delle indennità di 774,69 (ex l. 1.500.000) annue (direttiva e di staff per il personale della ex 8 ª Q.F.) (art. 15, comma 1, lett. h)	€ 0,00				
Risparmi derivanti dalla riduzione stabile dei posti in organico della dirigenza (art. 15, comma 1, lett. i)	€ 0,00				
Incremento dello 0,52% del monte salari 1997 (art. 15, comma 1, lett. j)	€ 522,00				
Somme connesse al trattamento accessorio del personale trasferito a seguito dei processi di decentramento (art. 15, comma 1, lett. l – Dich. Congiunta 7 C.c.n.l. 5/10/2001)	€ 0,00				
Incremento delle risorse per l'aumento dei posti in organico (art. 15, comma 5, Ccnl 1/4/1999)	€ 0,00				
Incremento dell'1,1% del monte salari 1999 (art. 4 c. 1 CCNL 5.10.01)	€ 940,86				
Ammontare della Ria e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessati dal servizio dall'1/1/2000 (art. 4 c. 2 CCNL 5.10.01)	€ 1.185,47				
TOTALE (al netto degli incrementi dei	€ 10.681,79				







rinnovi contrattuali)	
+ Incremento dello 0,62% del monte salari 2001 (art. 32 c. 1 CCNL 22.1.04)	€ 334,92
+ Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001 (spesa per il personale non superiore al 39% della spesa corrente) (art. 32 c. 2 CCNL 22.1.04)	€ 270,10
+ Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 (spese per il personale non superiore al 39% della spesa corrente) (art. 4 c. 1 CCNL 09.05.2006)	€ 455,51
TOTALE RISORSE STABILI riproposto annualmente nel suo ammontare sostanzialmente immodificato	€ 11.742,32
Le quote sono da computarsi al netto degli oneri rif	lessi.

Costituzione della parte variabile del fondo	Importi		
risorse decentrate			
Risparmi derivanti da sponsorizzazioni, cessioni di servizi, convenzioni, ecc. (art. 15, comma 1, lett. d), come integrato dall' art. 4, comma 4, Ccnl 5/10/2001)	€ 0,00		
Economie derivanti dalla trasformazione in part- time di rapporti di lavoro a tempo pieno (art. 15, comma 1, lett. e)	€ 0,00		
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, ivi comprese quelle per il gettito Ici, il potenziamento degli uffici tributari e assistenza diretta nel contenzioso tributario (art. 15, comma 1, lett. k), come integrato dall' art. 4, comma 3, del Ccnl 5/10/2001)	€ 0,00		
Risparmi derivanti dal minor ricorso allo straordinario (art. 15, comma 1, lett. m)	da verificare con conto consuntivo		
Incremento dell'1,2% del monte salari 1997 (art. 15, comma 2)	€ 1.047,00		
Incrementi derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione (art. 15, comma 4)	€ 0,00		
Incrementi derivanti dalla attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione (art. 15, comma 5) non correlati all'aumento della dotazione organica	€ 0,00		
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge (D.Lgs. 446/97 – Risparmi part-time – Legge condono edilizio – art. 4 c. 3 CCNL	€ 0,00 ′		





5.10.01)			
Finanziamento degli incentivi di produttività ai messi notificatori (art. 54, Ccnl 14/9/2000)		€ 0,00	
TOTALE (al netto degli incrementi dei		7,77,71	
rinnovi contrattuali)	€ 1.047,00		
+ Incremento dello 0,3% del monte salari anno 2003 (spese per il personale non superiore al 25% della spesa corrente) (art. 4 c. 2 CCNL 09.05.2006)	•	273,31	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	1.320,31	
TOTALE FONDO 2007 € 13.062,63			
Le quote sono da computarsi al netto degli oneri r	iflessi.		
Finanziamento trattamento accessorio attrave	erso la parte		
stabile del fondo delle risorse decentrate		Importi	
Fondo per la corresponsione degli incrementi retri	butivi connessi alla	€ 4.197,58	
progressione economica ai sensi dell' art. 5, Ccnl 3 comma 2, lett. b) Ccnl 1/4/1999 e art. 34, comma c art. 35, comma 3, Ccnl 22/1/2004 «Integrazione	. =		
economiche» Dich. Congiunta 14; Dich. Congiunt		€ 2.411,02	
/05/2006)		(p.e.o. in essere)	
		+ € 1.126,26	

economiche» Dich. Congiunta 14; Dich. Congiunta 4 C.c.n.l. 9/05/2006)	€ 2.411,02
	(p.e.o. in essere)
	+ € 1.126,26
	(1 p.e.o. da D3 a D4)
	+ € 660,30
	(1 p.e.o. da B2 a B3)
Indennità di comparto secondo i valori indicati dal contratto nazionale collettivo (art. 33, Ccnl 22/1/2004)	€ 2.266,92
Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative e gli incarichi di Alta Professionalità (art. 17, lett. c), Ccnl 1/4/1999 e art. 10, Ccnl 22/1/2004)	€ 0,00
Indennità di 774,69 attribuita al personale dell'ex 8 ^a qualifica, che non è investito di incarico di Posizione e di Risultato e che ne beneficiava al momento di entrata in vigore del Ccnl (art. 17, comma 3, Ccnl 1/4/1999). Tale importo viene ricompreso nella retribuzione	€ 0,00









€ 360,00 (indennità di rischio di un dipendente)
(indennità di rischio di un
(indennità di rischio di un
(indennità di rischio di un
€ 0,00
€ 1032,96
€ 430,40
(€ 1032,96 /12 * 5 mesi – sino ad assegnazione incarico di p.o.)
€ 0,00
(da quantificare in relazione alla valutazione delle prestazioni e dei risultati secondo i criteri definiti con c.c.d.i., ad eventuale integrazione delle risorse variabili prioritariamente destinate al finanziamento di tale istituto)
€ 8.287,86
(spese certe + p.e.o. 2007 + quota parte respons. procedim. Felisatti)
(S





residuo risorse fisse=

€ 3.454,56

Le quote sono da computarsi al netto degli oneri riflessi.

pro quote sono da computarsi ai netto degli oneri riflessi.		
Finanziamento trattamento accessorio attraverso la parte variabile del fondo delle risorse decentrate	Importi	
Compensi per produttività di cui all' art. 17, comma 2, lettere a) ed h), Ccnl 1/4/1999, da erogare ai sensi dell' art. 37, comma 1, Ccnl 22/01/2004, dell'art. 18 del C.c.n.l. 1/04/1999 e dell'art. 6 del c.c.n.l. 31/03/1999	(da quantificare in relazione alla valutazione delle prestazioni e dei risultati secondo i criteri definiti con c.c.d.i., con eventuale integrazione di risorse stabili eccedenti e di somme residue a seguito liquidazioni del lavoro straordinario)	
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, ivi comprese quelle per la progettazione e realizzazione di opere pubbliche, per il gettito Ici, il potenziamento degli uffici tributari e assistenza diretta nel contenzioso tributario (art. 15, comma 1, lett. k), come integrato dall' art. 4, comma 3, del Ccnl 5/10/2001)	€ 0,00	
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C, quando non trovi applicazione la disciplina dell' art. 11, comma 3, Ccnl 31/3/1999 (art. 17, lett. f) Ccnl 1/4/1999)	€ 0,00	
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale della categoria D e che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa secondo la disciplina degli artt. da 3 a 11 del Ccnl 31/3/1999 (art. 17, lett. f) Ccnl 1/4/1999);	€ 0,00	
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, afficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti Urp, messi notificatori con funzioni di afficiale giudiziario, personale addetto ai servizi di protezione sivile (art. 17, lett. i) Ccnl 1/4/1999, come introdotta dall' art. 16, comma 2 del Ccnl 22/1/2004);	€ 0,00	
Compensi per produttività di cui all' art. 39, comma 2, Ccnl 2/1/2004 - dipendenti in distacco sindacale	€ 0,00	
Compensi una tantum al personale interessato da processi di nobilità previsti dall' art. 44 della legge n. 449/1997 e dall' art. 1 del Dlgs n. 165/2001 (art. 17, comma 7, Ccnl 1/4/1999)	€ 0,00	
OTALE	€ 0,00	





Allegato "B" - Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno della categoria

I punteggi minimi e massimi corrispondenti ai diversi criteri selettivi possono essere differenziati per categoria di inquadramento e per posizione economica all'interno della categoria.

Cat. B - progressioni economiche da B1 a B2 - da B3 (profilo di accesso) a B4* (*=requisiti ulteriori)

1. Esperienza acquisita

 n. 2 anni di anzianità nella categoria e nella posizione economica (presupposto per l'ammissione alla selezione) – Verifica stato della conoscenza teorico-pratica relativa al profilo di appartenenza e misura grado di autonomia nell'espletamento delle prestazioni

2. Risultati ottenuti	
esiti del processo di valutazione periodica	(min max)
3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	•
prestazioni svolte con apprendimento di tecniche lavorative inno	ovative (software)
	punteggio
	(min max)
prestazioni svolte con utilizzo di specifiche abilitazioni	punteggio
	(min max)
prestazioni svolte con utilizzo di automezzi o strumenti compl	essi di lavoro punteggio
	(min max)
• prestazioni rese con responsabilità di processo	punteggio (min max)



R A

J. 20

	prestazioni	rese	con	<u>coordinamento</u>	operativo	di	personale
		•			punte	ggio	
					(min	max	<u> </u>
		•			.*		
•]	prestazioni svolte	in attuazione	e di interv	enti formativi e	di aggiorname	nto	
	professionale <i>(an</i>						nento di un
	Responsabile di Se						
					puntes	ggio	
						max	
				•			
				•			
• p	restazioni rese con	n discreto liv	ello di ini	ziativa persona	le <i>puntegg</i>	gio	·
					(min	_ max)
• p	restazioni rese a s	eguito di pro	ocessi di r	iorganizzazione	punteggio_	7.00	
				•	(min	max _)
			•				
	·						
•	prestazioni compl	esse - affini	alle mans	ioni della cat. (3		
	r periodi inferiori			punteggio _			
	r periodi compres						
	r periodi compres		e 12 mesi	punteggio _	·		
pe	r periodi superior	i a 12 mesi		punteggio _	· · ·		
			•			-	
					•		
Г			,				
-	egno	1	1 11				
C)	ligenza nell'es	pietamento	· delle	prestazioni	- ·	nteggio	
		·			(min	max _)
CO	asihilità non il somm	:	92 - 3 - 11				
201	isibilità per il con	reno esercizi	io della pr	estazione		gio	
	100				(min	nax)	
tor	npestività пell'	22=1etement			CC 1		
tor	mpestivita heli	espietamenu	o delle	prestazioni	affidate pu		
					(min.	max _	_)
				A	1	-	~ n
						2 6	A)
				∠₩ _ `	Th		/// 21
	•			V			•

5. Qualità della prestazio	one individuale			•
 ottimizzazione 	del temp	00 di	lavoro	punteggio
				(min max)
			•	
 flessibilità nell'e 	spletamento de	elle prestazi	ioni affida	ate punteggio
	a.		•	(min max)
	•			
 capacità di interrelazi 	one del proprio l	avoro con il	lavoro dei c	olleghi <i>punteggio</i>
oup	•			(min max)
• soluzione	di probl	emi op	erativi	punteggio
- <u>aditizione</u>				(min max)
				· -
I D2 (fl. di concent) a PA				
da B3 (profilo di accesso) a B4				
3. Prestazioni rese con più elevat	o arriachimento	professionale		
3. Prestazioni rese con più elevat	0 arricellimento	Professionario		
a 1 1/2ioi	bile solo	dall'interno		punteggio
 professionalità acquisi 	one solo	uan interno		(min max)
•				(13.11)
			1.3	Ji amaranghintura complesse
				di apparecchiature complesse
(meccaniche od informatiche	– c/o centri elabor	azione dati – c	controlli di ca	
				punteggio
				(min max)
Valutabile anche ai fini di eventua	ıli progressioni ve	<u>rticali</u>		
• prestazioni svolte in attuazione	di specifici perco	rsi di studio e	di specializz	zazione
professionale	(corsi di la	aurea – c	orsi di	specializzazione - master)
				punteggio
				(min max)
				h
•				dh
			\wedge	
			\mathcal{H}	1 a OM
			(X	
			M	22
				· .

ń

	cacini presi	IAZIUIJE I	naividuale			•
sc	oluzione	di	problemi	operativi	complessi	punteggio
				·	·	(min max)
В- р	progression	i econon	iiche da B2 a E	33 – B4 (profil	lo di accesso B3	3) a B5* (*=requisiti ulteri
	el Star au ac	•		·		
	1. Risultati			•		
	• esiti de	el proces	so di valutazion	e periodica	punteggio _	(min max)
			. •			
						•
	2. Prestazio	oni rese	con più elevato	arricchimen	to professional	le
	• prestaz	ioni svol	te con apprendi	mento di tecni	che lavorative i	innovative (es. software)
			•			punteggio
						(min max
	• <u>presta</u>	zioni svo	olte con utilizzo	di specifiche a	abilitazioni	
		•				punteggio
		•				(min max
	-					Λ
	• presta	zioni svo	lte con utilizzo	di automezzi o	strumenti com	plessi di lavoro
		1				punteggio
						(min max)
						(**************************************
	• prestaz	zioni rese	con responsab	ilità di process	:O	punteggio
				· ·		(min max)
		•		•		(minmax)
	• nre	stazioni	resec	on non-	innma=+-	
	<u> Pic</u>	<u> </u>	1696 (con coord	inamento o	operativo di person
		•				punteggio
		ú			·	(min max)

RYR

J 23 ·

	munale)	nuntaccio
		punteggio
		(minmax)
prestazioni rese con elevato livello di iniziat	iva nersonale	punteggio
prestazioni rese con elevato riveno di miziati	iva personare	(min max)
	;	(······ <u> </u>
 prestazioni rese a seguito di processi di ric 	organizzazione	nunteggio
prestazioni rese a seguito di processi di ric	, Bannzzaziono	(min max)
		(
 prestazioni complesse o affini alle mansio 	ni della cat. C	
	punteggio	
per periodi compresi tra 3 mesi e 6 mesi		
per periodi compresi tra 6 mesi e 12 mesi		
per periodi superiori a 12 mesi	punteggio	
Impegno		
*	•	
diligenza nell'espletamento delle	prestazioni a	ffidate punteggio
		(min max)
sensibilità per il corretto esercizio della pre	stazione	punteggio
		(min max)
,		
		CC 1
• tempestività nell'espletamento delle	prestazioni	affidate punteggio
tempestività nell'espletamento delle	prestazioni	affidate punteggio (min max
tempestività nell'espletamento delle	prestazioni	
-	prestazioni	
• tempestività nell'espletamento delle . Qualità della prestazione individuale	prestazioni	
Qualità della prestazione individuale		(min max
-	prestazioni di lavor	(min max)

	• flessibil	ità nell'e	spletamen	to delle	prestaz	zioni af	Fidate j	ounteggio		
							(m	in. <u> </u>	x)	
	• compoità di	inta11	1-1	• 1						
	 capacità di 	mierreiazio	one dei p	roprio lavoi	o con il	lavoro de	i colleghi		,	
								(min	_max)	
	• <u>solu</u>	zione	di	problemi	op	<u>erativi</u>	punte	eggio		
	• •	•	,		·	. "	-	max _		
ė t mac			· ·				5			
* da в4 (р)	rofilo di acce	sso B3) a B	5	•						
3. Prestazio	oni rese con	niù elevato	arricchin	nento profe	seionolo				•	
		p14 010 / 1410	ui i iccaiii	acato profe	ssionale					
• profess	ionalità acc	uisibile s	olo dall'	interno (l	breve d	escrizione	e)	punteggio	ı	
				. •			(min. <u>· </u>	ax)	_
		•	•							
	oni che impl							recchiature	compless	е
(meccai	niche od infor	matiche – c.	/o centri e	laborazione	dati – co	ntrolli di	cantiere)		•	•
	- '.					-		punteggio		
	• •			•			. (min n	1ax)	
Valutabile a	ınche ai fini d	i eventuali p	progressio	ni verticali						
			-							
prestazio	ni svolte in at	tuazione di s	specifici p	ercorsi di si	tudio e di	specializa	zazione			
	profession	iale (c	orsi di	laurea	– cor	si di	specializz	azione	- master)
								ggio		
							(min	max	_)	
. Oualità d	lella prestazio	one individ	nale	•				•		
	h. 45440		umc	÷ .						
solu	zione d	i prol	olemi	operativi	CO	mplessi	punte	ggio		
							(min	max		-
					· ,					
					·					
					$\hat{\mathbb{D}}$		$\sim k$		A)T	
	•				M		4	9	J 25	ı
					* 131		e .			

Jat. B - ∏ -	progressioni economiche da B3 a B4 —B5 (profilo di progressioni economiche da B4 a B5 — B6 (profilo d	accesso B3) a B7	* (*=requisiti ult	eriori)
	progressioni economiche da B5 a B6 –			
-	progressioni economiche da B6 a B7 –		,	
_	iferim. Art. 35 comma 2 C.c.n.l. 22/01/2004)			
11	y o			
	·			
	1. Risultati ottenuti			
	• esiti del processo di valutazione periodica	unteggio	_ (min max)
		•		
	2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento p	rofessionale		
				•
	 prestazioni svolte con apprendimento di tecniche 	lavorative innovat		
			punteggio	
			(min max _	/
		·	uterroio	
	 prestazioni svolte con utilizzo di specifiche abili 	<u>itazioni</u> pu	nteggio	
			(min max _)
			(,,,,,,,,,	
	• prestazioni rese con responsabilità di processo	nı.	ınteggio	
	• prestazioni rese con responsaorina di processo	-	nmax)	-
			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	• prestazioni rese con coordin	amento operat	ivo <u>di p</u> o	<u>ersonale</u>
	prestazioni rese con cecum		unteggio	
ì		-	in	_
		·		
	• prestazioni rese anche con rapporti con l'utenza	Ľ	nınteggio	
	Diesturaem rese unem versignes	-	n max)	
		`		
	 prestazioni svolte in attuazione di interventi for 	mativi e di aggiorna	amento	r
	professionale (anche con moduli formativi in			to di un
	Responsabile di Sevizio e/o del Segretario Com			de
	Topponius an isometric to the contract of the		nteggio	
		(minmax)	,
		K		A
		\mathbb{Q}	1 p	V_{26}
		X.		

• prestazioni rese coi	restazioni rese con elevato livello di iniziativa personale		punteggio		
			(min max	ر،	
• •					
 prestazioni rese a 	seguito di processi di	riorganizzazione	punteggio	-	
	•		(min1	nax)	
 prestazioni rese co 	n particolare coinvolg	imento nei process	si lavorativi dell'e	nte	
(motivazione)			•	4	
			punteggio		
.1			(minn		
: *		ar Tarangan			
 prestazioni compl 	esse o affini alle mansi	ioni della cat. C			
per periodi inferiori	a 3 mesi	punteggio			
per periodi compres	i tra 3 mesi e 6 mesi	punteggio			
per periodi compres	i tra 6 mesi e 12 mesi	punteggio			
per periodi superiori	a 12 mesi	punteggio			
•					
		•	a.		
Impegno			•		
			•	•	
diligenza nell'es	pletamento delle	prestazioni aff	idate <i>puntegg</i>	io	
	•		(min1		
•			(
sensibilità per il corr	etto esercizio della pre	stazione	punteggio		
	F		(min max	1	
			(mmmax	/	
tempestività nell'e	espletamento delle	prestazioni af	fidate <i>puntegg</i>	io	
		prostazioni in	1 00		
			(minn	<i>ux</i>)	
•			÷.		
ualità della prestazio	ne individuale				
= F	·			•	
ottimizzazione	del tempo	di lavoro	punto coi c		
	conpo	ui iavuiu	punteggio		
	÷ .		(min ma	·/	
. •		\wedge			
e e e e e e e e e e e e e e e e e e e		70	W D	DI	
		The state of the s	4	97	
	•	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	y t t t	VIZ	

flessibilità nell'espletamento delle prestazioni	affidate punteggio
	(min max)
 capacità di interrelazione del proprio lavoro con il lavor 	ro dei colleghi punteggio
	(min max)
 capacità di proporre soluzioni innovative a probler 	mi operativi punteggio
	(min max)
 capacità di proporre soluzioni migliorative dell'organizzazio 	one del lavoro
	punteggio
	(min max)
da B5 (profilo di accesso B3) a B6	
n e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	
Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	
professionalità acquisibile solo dall'interno (breve de	escrizione) minteggio
professionalità acquisibile solo dan interno (breve de	(minmax)
	(111111
prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed in	mpiego di apparecchiature complesse
(meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – contr	
(meccaniche od informatiche – e/o centi relaborazione dan eom	punteggio
	(min max)
'alutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali	
prestazioni rese anche con rapporti complessi con l'utenza	punteggio
	(min max)
prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di sp	pecializzazione
professionale (corsi di laurea – corsi	
pro	punteggio
	(min max)
	A w a.
	28

4. Qualità della prestazione individuale	•
• capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operati	ivi complessi <i>nunteggio</i>
	(min max)
*da B6 (profilo di accesso B3) a B7	
3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale	•
, and a second military processionale	.
• professionalità acquisibile solo dall'interno (breve des	crizione) punteggio
	(min max)
• prestazioni che implicano preparazione tecnica particolare ed im (meccaniche od informatiche – c/o centri elaborazione dati – control	
	punteggio
	(min. max)
Valutabile anche ai fini di eventuali progressioni verticali	
• prestazioni rese anche con rapporti complessi con l'utenza	punteggio
	(min max)
prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di studio e di spec	ializzazione
professionale (corsi di laurea – corsi	di specializzazione - master)
	punteggio
	(min max)
. Qualità della prestazione individuale	
capacità di proporre soluzioni innovative a problemi operativ	i complessi <i>punteggio</i>
	(min max)
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	. ,

R P R 1/29

Cat. C - progressioni economiche da C1 a C2

1. Esperienza acquisita
• n. 2 anni di anzianità nella categoria e nella posizione economica (presupposto per
l'ammissione alla selezione) – Verifica stato della conoscenza teorico-pratica relativa al
profilo di appartenenza e misura grado di autonomia nell'espletamento delle prestazioni
promo di appartenenza e inisula giado di datenenza zero e-presente
2. Risultati ottenuti
esiti del processo di valutazione periodica
estit dei processo di vardazzone periodica p
The service bim anto professionale
3. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale
tecnico-normative)
prestazioni svolte con applicazione di conoscenze specialistiche (tecnico-normative)
punteggio
(min max)
prestazioni rese a seguito raccolta ed analisi di dati punteggio
(min max)
prestazioni rese con responsabilità di procedimento punteggio
(min max)
 prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di personale
punteggio
(min max)

 prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e di aggiornamento professionale (anche con moduli formativi in ambito lavorativo con affiancamento di un Responsabile di Sevizio e/o del Segretario Comunale)

punteggio ______



	professionale	corsi (corsi	di laure		corsi di	<u>studio</u> di	e di specializzaz specializzazione		master)
							punteggio _		
					•		•		_
							(min ma	x/	
	• prestazioni rese	con elevato	livello di i	niziativa	person	ale	punteggio _		
	·	•	•				(min max	.)	7
	 prestazioni rese 	e a seguito o	di processi	di riorga	ınizzazi	one	punteggio		
			•				(min m	ax)
	 prestazioni con 			insioni c	lella cat	.D			
	per periodi inferio	7			nteggio				
	per periodi compr			_	nteggio	٠.		•	
	per periodi compr			si <i>pu</i>	nteggio				
•	per periodi superi	ori a 12 me	si	pui	nteggio	-	· ·		٠
4. 1	mpegno		•				*		
	diliana.	1 d	1.71	•					
	diligenza nell'	espletamen	ito delle	pres	tazioni	affi	date punteggio	, –	
			•				(min, m	ax)
	sancibilità non il o		_:_:				. *		
•	sensibilità per il co	orretto eser	cizio della j	prestazi	one		punteggio		<u>.</u>
							(min max	_)	
•	tempestività ne	ll'espletam	onto dell	la			• •		
	iompositvita ne	n espiciani	ento dell	ie pre	stazioni	arr	idate punteggi	****	
							(min m	<i>ax</i>	
				٠.					
5. Qı	ıalità della prestaz	zione indivi	iduale						
									٠.
•	ottimizzazione	del	tempo	di	la	voro	punteggio		
							(min. max)	
					Λ		<u></u>	-	
					, 16		A L		. 12
	·				X		4/1	Ø,	L.
					/ W ~	_	N / 1/2	.V/	/ 31

	• flessibilità nell'espletamento delle prestazioni affidate punteggio
	• capacità di relazione organizzativa interna anche di natura negoziale punteggio (minmax)
	• soluzione di problemi operativi complessi punteggio
Cat. C -	progressioni economiche da C2 a C3
	Risultati ottenuti esiti del processo di valutazione periodica
-	2. Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale
·	prestazioni svolte con applicazione di conoscenze specialistiche (tecnico-normative) punteggio (min max)
	prestazioni rese a seguito raccolta ed analisi di dati
	prestazioni rese con responsabilità di procedimento
	• <u>prestazioni rese con coordinamento tecnico-amministrativo di personale</u> punteggio (min max)
	(minmax)

R 19 32





• prestazioni svolte in attuazi	one di interver	nti formativi e	di aggiorna	nento	
professionale (anche con	moduli forma	tivi in ambito	lavorativo	con affianca	mento di ui
Responsabile di Sevizio e/o d				35	
			p	unteggio	
				ninmax _	
• prestazioni svolte in attuazi	one di specific	i percorsi di s	studio e di sp	ecializzazione	<u>3</u> .
	di, laurea			alizzazione	
			pı	ınteggio	
			(m	in max	_) •
• prestazioni rese con elevato	livello di iniz	iativa nersona	le +	untaggio	
1 , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		iativa poisona			
•			(11111	n max	J
• prestazioni rese a seguito	di processi di 1	riorganizzazio	ne <i>punte</i>	ggio	
	•		(min max)
	•				٠
• prestazioni complesse o af	Tini alle mansi	ioni della cat.	D		
per periodi inferiori a 3 mesi		punteggio _			
per periodi compresi tra 3 m	esi e 6 mesi				
per periodi compresi tra 6 m					
per periodi superiori a 12 me		punteggio _			·
			-		
		٠			
Impegno		•	•		
diligenza nell'espletamer	ito delle	prestazioni	affidate	punteggio	•
				min max)
			,		
sensibilità per il corretto eser	cizio della pre	stazione	риг	iteggio	٠.,
•	•	,	_	max)	
tempestività nell'espletam	ento delle	prestazioni	affidate	punteggio	
,		·	. 0	nin max _)
	. •	R	A	, P	A)
•		\W \	·	10	// 33

3.

	4. Qualità della p	restazione inc			_	
	 ottimizzaz 	zione del	tempo	di	lavoro	punteggio
-						(min max)
	flessibilità	nell'espletan	nento delle	prestazion	i affida	ate punteggio
	110331011114	11011 Upp 1				(min max)
				•	-	
				. 11		
•	 capacità di rel 	azione organi	zzativa interna	anche di n	iatura neg	goziale punteggio
						(min max)
	• soluzione	di pro	oblemi ope	erativi c	<u>omplessi</u>	punteggio
	-					(min max)
		*				
		•		4		
						··
Cat. C -	progressioni ecor	•				a 1 00/01/000 ()
	progressioni econ	omiche da C4	la C5 (rifer	im, Art. 35 c	omma 2 (C.c.n.l. 22/01/2004)
						,
			*			
	1. Risultati otte	nuti				
			azione periodic	a punte	eggio	(min max)
	obiti doi pro		.	•		
					ionalo	
	2. Prestazioni re	ese con più ele	evato arricchu	nento protes	ssionale	
	 prestazioni 	svolte con app	olicazione di co	noscenze spe	<u>ecialistich</u>	e (tecnico-normative)
						punteggio
			•			(min max)
						·
	•	i roce o cemuit	o raccolta ed ar	nalisi di dati		punteggio
	• prestazioi	n rese a segun	O TACCORA CO III	idiibi di <u>dati</u>		•
						(min max)
	:					
						•
	• prestazio	ni rese con resi	ponsabilità di p	rocedimento	<u>!</u>	punteggio
	<u>prostatio</u>				•	(min. max)
		•		,		
					A	
					(H	
					W.	34
					/ `	m v v v

• <u>prestazioni</u>	rese con	coordinam	ento tecnico-	-amministrativo di personale
				punteggio
•		<u>.</u>		(min max)
	•			
 prestazioni che i 	<u>mplicano relazio</u>	oni compless	e e qualificate o	con l'utenza
				punteggio
				(min max)
 prestazioni svolte 	in attuazione di	interventi fo	rmativi e di agg	giornamento
professionale		•	•	
•				punteggio
			,	(minmax)
		÷		
 prestazioni svolt 	te in attuazione o	li specifici p	ercorsi di studio	o e di specializzazione
professionale	(corsi di	laurea -	- corsi di	specializzazione - master)
				punteggio
				(min max)
	•			
• prestazioni rese	con elevato livel	lo di iniziati	va personale	punteggio
		•		(min max)
• prestazioni res	e a seguito di pro	ocessi di rio	ganizzazione	punteggio
•	•			(min max)
 prestazioni con 	nplesse o affini a	ille mansion	i della cat. D	
per periodi inferi			ounteggio	<u> </u>
per periodi comp		•	punteggio	The Miles
per periodi comp			ounteggio	<u> </u>
per periodi super	iori a 12 mesi	1	ounteggio	
	•			
Impegno				
3*1*				·
diligenza nell	'espletamento	delle pi	estazioni afi	fidate punteggio
			Λ	(minmax)
		•	\mathcal{H}	n de
			K	YI R M
			M)	4 N // 35 -
			r, V	→ V

•	sensibilità per il co	rretto esercizio d	lella pres	stazione	pu	nteggio	
					(min	max)	
•	tempestività ne	l'espletamento	delle	prestazioni	•	punteggio (min max	·
4.	Qualità della prest	azione individu:	ale				
•	ottimizzazione	del te	empo	di lav	_	nınteggio nin max	
	flessibilità nell	espletamento	delle	prestazioni		punteggio	and and
					·	iin max _	
	rtecipazione effettiv	<u>a ai cambiamen</u>	ti organ	<u>izzativi ed alle</u>	e esigenze	di flessibilità	evidenziate
<u>d</u>	all'Ente				e.	punteggio (min max	
•	capacità di relazion	e organizzativa	interna	anche di nati	ıra negozia		
						(min	
•	grado di coinvo	<u>lgimento nei</u>	process	si lavorativi	dell'Ente	e punteggio (min	
ca	pacità di proporre s	oluzioni innovat	tive a pr	oblemi operat	tivi comple	essi punteggi (min	
• <u>c</u> :	apacità di proporre s	oluzioni migliora	ative del	l <u>'organizzazio</u>	ne <u>del lavo</u>	o <u>ro</u> punteggi (min	o max)

R A 36

		÷ .		
Cat. D.	- progressioni econon	iiche da D1 a D2 – da	ı D2 a D3 – da D4 a	D5 – da D5 a D6 (riferim. Art. 3
				comma 2 C.c.n.
	do D2 (nucilo di coo	anna) - 10.4± (±		22/01/2004)
	da D4 (profile di acc			
	da D4 (profilo di acc da D5 (profilo di acc		_	
	da Do (promo di acc	esso D3) a D0" ("-16	quisiti unteriori)	•
	1. Risultati ottenut	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
		so di valutazione perio	dica punteggio	o (min. max)
			ритодда	, (minmax)
		÷	· · · · ·	
	2. Prestazioni rese c	on più elevato arricc	himento profession	ale
,	•	•		
	• prestazioni svol	te con applicazione di	conoscenze plurispe	ecialistiche (tecnico-normative)
	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •			punteggio
		•		(min. max)
	 prestazioni col 	<u>legate a redazione di c</u>	locumenti/provvedir	<u>nenti complessi</u>
	 prestazioni col 	<u>legate a redazione di c</u>	<u>locumenti/provvedir</u>	nenti complessi punteggio
	 prestazioni col 	<u>legate a redazione di c</u>	<u>locumenti/provvedir</u>	
	• prestazioni col	<u>legate a redazione di c</u>	locumenti/provvedir	punteggio
	 prestazioni col prestazioni 	legate a redazione di d		punteggio
				punteggio (min max)
				punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio
				punteggio (min max) approfondita analisi di dat
				punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio
	• <u>prestazioni</u>	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio
	• <u>prestazioni</u>	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio (min max)
	• <u>prestazioni</u>	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio (min max)
	• <u>prestazioni</u>	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio (min max) cedimento o interprocedimentale
	• <u>prestazioni</u>	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio (min max) cedimento o interprocedimentale
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio (min max) approfondita analisi di dat punteggio (min max) cedimento o interprocedimentale
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio
	• prestazioni • prestazioni	rese a seguito	raccolta ed	punteggio

prestazioni rese con responsabilità di ufficio	punteggio
	(min max)
prestazioni che implicano relazioni complesse e negozi	iali con l'utenza
prestazioni che implicatio relazioni complesse e negozi	punteggio
	(min. max)
	(minmicx)
prestazioni svolte in attuazione di interventi formativi e	e di aggiornamento
professionale	punteggio
	(minmax)
prestazioni svolte in attuazione di specifici percorsi di	studio e di specializzazione
<u>professionale</u> (corsi di laurea – corsi	di specializzazione - master)
	punteggio
	(min max)
prestazioni rese con elevato livello di autonomia, decis	isione ed iniziativa personale
	punteggio
•	(min max)
	,
• prestazioni rese a seguito di processi di riorganizzaz	zione punteggio
	(min max)
mpegno	
	•
diligenza nell'espletamento delle prestazion	ni affidate <i>punteggio</i>
	(min max)
sensibilità per il corretto esercizio della prestazione	punteggio
	(min max)
tempestività nell'espletamento delle prestazio	oni affidate punteggio
	(min max)
	V/ /
	A R D

		•			
• ottimizz	azione del	tempo	đi	lavoro	punteggio
					(min max)
• flessibilità	nell'espletamento	delle	prestazion	i affida	te punteggio
					(min max)
• partecipazione	effettiva ai cambian	nenti organ	nizzativi ed	alle esiger	nze di flessibilità evidenziate
dall'Ente	•				eggio
			·		n max)
• capacità di rela	zione organizzativa	interna di	natura nego	oziale anch	e tra più unità organizzative
					punteggio
					(min max)
					•
• capacità di re	lazione esterna anc	<u>hé con ra</u>	ppresentan	za istituzio	nale punteggio
					(min max)
grado di c	coinvolgimento nei	process	i lavorati	vi dell'E	nte punteggio
					(min max)
capacità di prop	orre soluzioni innov	ative a pro	oblemi ope	rativi com	olessi punteggio
			1		(min max)
capacità di propo	orre soluzioni miglio	rative dell'	organizzaz	ione del lav	<u> voro</u> · punteggio
	Park Control	•			(min max)
			•		
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·					
da D3 (profilo d	i accesso) a D4 (*=	requisiti u	lteriori)		•
da D4 (profilo d	i accesso D3) a D5	(*=requisi	ti ulteriori).	
da D5 (profilo d	i accesso D3) a D6	(*=requisi	ti ulteriori) .	

4. Qualità della prestazione individuale









	put	ıteggio
	(m	in max)
prestazioni rese a seguito attività di	studio – di elaborazion	e piani e programmi
prestazioni rese a seguito amyna ar	5.000	punteggio
		(min max)
1993 12	-/idusikili alla funzioni	dirigenziali
restazioni rese con responsabilità di servizio		dnigenzian
per periodi inferiori a 3 mesi	punteggio	•
per periodi compresi tra 3 mesi e 6 me		
per periodi compresi tra 6 mesi e 12 m	nesi punteggio	
per periodi superiori a 12 mesi	punteggio	
Qualità della prestazione individuale	,	
• capacità di collaborazione con posiz	ioni di lavoro a più elevato	o contenuto professionale
	•	punteggio
		(min max)
	`.	
		-
		•



