

PROVINCIA REGIONALE DI ENNA

C.F. 80000810863 – Tel. 0935.521111 – Fax 0935.500429



L'anno duemilatrecento il giorno 20 dicembre , alle ore 10,30 , presso la sala Convegni della
Provincia Regionale di Enna

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

costituita ai sensi dell'art. 4 , comma 2 del C.C.N.L 2002/2005, Giusta Determinazione
Presidenziale n. 132 del 10 luglio 2012, modificativa della Determinazione presidenziale n.134 del
27 maggio 2010;

CONSIDERATO che in data 27 novembre 2013 ha siglato l'ipotesi di Contratto Normativo
Collettivo Decentrato Integrativo – Area dei livelli;

VISTO il parere n. 48 del 5 dicembre 2013, trasmesso in pari data con nota prot. n. 100, con il
quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato favorevolmente la compatibilità normativa ed
economica finanziaria degli oneri assunti con le singole norme contrattuali contenute nell'ipotesi di
CCDI nonché la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti da norme
imperative di legge;

RILEVATO che con deliberazione n. 106 del 10/104/2013, dichiarata immediatamente esecutiva,
la Giunta Provinciale, verificata che l'ipotesi di accordo risulta essere coerente con le proprie
direttive formulate prima dell'avvio della trattativa, ha autorizzato il Presidente della Delegazione
Trattante alla stipula del Contratto Normativo Collettivo Decentrato Integrativo-area della
Dirigenza,

HA SOTTOSCRITTO

l'allegato Contratto Normativo Collettivo Decentrato Integrativo – Area della Dirigenza della
Provincia Regionale di Enna.

PROVINCIA REGIONALE DI ENNA
CONTRATTO NORMATIVO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I°
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell' 1-4-1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22-01-2004, si applica a tutto il personale dell' Ente, inquadrato nelle categorie A,B,C e D del nuovo Ordinamento Professionale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Per il personale a tempo determinato assunto sulla base di fonti legislative speciali regionali (L. R. n. 21/2003 e L.R. n.16/2006), gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbono trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa per la costituzione del "Fondo per la contrattazione decentrata ".

ART. 2

Termini del contratto

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs n. 150/2009 ed ai sensi del C.C.N.L. relativo al comparto regioni ed Autonomie Locali per il periodo 2006-2009 per la parte normativa e per il biennio 2007-2009 per la parte economica.
2. Esso è finalizzato al conseguimento di adeguati livelli di produttività ed efficacia dei servizi resi dall'Ente.
3. Il CCDI, tenendo conto del D.lgs n.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, disciplina, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro ,le materie previste dall'art.16,c. 1 del CCNL 31-03-1999 e dagli artt. 4 e 5 del CCNL 01-04-1999 e successive modificazioni. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

4. Gli effetti giuridici sostanziali del C.C.D.I. decorrono dalla data di stipula formale, che avviene dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione deliberata dalla Giunta Provinciale.
5. Il presente contratto dopo la sua sottoscrizione è immediatamente esecutivo e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. Alcune decorrenze economiche possono essere fissate con decorrenza pregressa, laddove espressamente indicato.
7. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

ART. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore il protocollo d'intesa approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 146 del 25/07/1997, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) I responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibili;
 - b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
 - d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
 - e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06/07/95 e alle leggi 146/90 e 83/2000.



ART. 4
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle Relazioni sindacali si articola negli istituti , nelle materie e con le modalità previste ,a tal proposito, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 e dalle altre disposizioni normative in vigore (D.lgs n.165/2001 per come modificato dal D.Lgs n. 141/2011).
2. La contrattazione decentrata integrativa è attuata,oltre che con il presente contratto “ normativo”, con “ contratti integrativi economici annuali” e con eventuali “ contratti stralcio su specifiche materie ”.

ART. 5
Sicurezza sul posto di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione al D.Lgs n. 81 del 2008 e successive modificazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti , nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, in particolare ad attuare ogni utile iniziativa per realizzare:

- a) la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- b) gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare i dipendenti disabili.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro dovrà essere assicurata la piena applicazione della normativa vigente.

A tal fine, l'Amministrazione , in raccordo con il Responsabile per la sicurezza, con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente, predisporrà, una relazione dalla quale emergano:

- lo stato delle iniziative per la messa a norma degli impianti e delle apparecchiature;
- le metodologie, adottate o da adottare, ai fini della salubrità degli ambienti di lavoro;
- le iniziative assunte a fronte delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, ausiliarie e dell'ulteriore personale destinatario delle indennità di rischio e/o disagio, nonché del personale che utilizza videoterminali;
- le iniziative atte a facilitare le attività dei dipendenti disabili;
- lo stato di applicazione delle norme inerenti l'abbattimento delle barriere architettoniche.

L'Amministrazione deve garantire risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma. Sulla congruità delle risorse, l' Amministrazione deve coinvolgere e consultare

i rappresentanti per la sicurezza e i rappresentanti Sindacali Unitari (RSU) dell'Ente.

ART. 6

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

Sull'organizzazione e la gestione degli Uffici, l'Amministrazione fornisce tempestiva e adeguata informazione alle OO.SS.-Sugli atti che hanno implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, in conseguenza dell'introduzione nell'Ente di innovazioni negli assetti organizzativi, nelle tecnologie e nella domanda dei servizi, si procederà in sede di contrattazione decentrata, purchè in armonia con la normativa di legge vigente in materia.

ART. 7

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, per come modificato dall'art. 21 della L.183/2010, l'Amministrazione ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito , unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004



ART. 8
Riduzione dell'orario
(art. 22 del CCNL dell'1-4-99)

Le parti stabiliscono che sarà demandato ad un apposito tavolo tecnico la verifica della possibilità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL dell'1-4-99.

ART. 9
Eccedenze di personale

La gestione della eccedenza di personale è effettuata nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali e nel rispetto delle leggi vigenti (art. 33 del D.Lgs n.165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n.183/2011, art. 16, c. 8 e art. 2 commi 1 e 11 della L. n. 135/2012).

ART. 10
Orario di servizio e di lavoro

Le politiche dell'orario di servizio e di lavoro sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

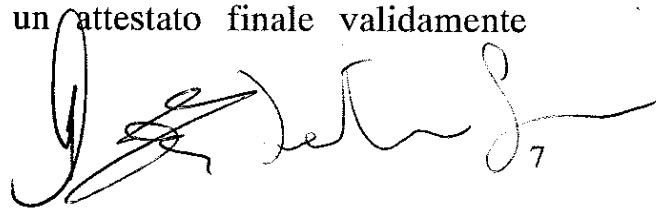
- garantire la funzionalità dei servizi e la loro erogazione all'utenza esterna;
- assicurare particolari articolazioni ai dipendenti che si trovino in situazione di svantaggio familiare, personale, sociale o impegnati in attività di volontariato;
- garantire il riposo di 11 ore consecutive ogni 24 ore e la pausa durante le attività lavorative per occupazioni che richiedono più di 6 ore di lavoro. Detta pausa, di norma, viene fissata in 15 minuti, salvo che il Dirigente, in presenza di fattori oggettivi, stabilisca un periodo più adeguato debitamente motivato.

ART. 11
Formazione

1. La formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione.
2. Le attività formative dovranno essere distribuite in base a criteri di equilibrio fra le varie categorie e profili professionali, nonché di rotazione fra i vari dipendenti interessati o idonei all'accesso ai percorsi formativi.
3. Il programma è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico professionale e quello

gestionale, comportamentale , orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

4. L'amministrazione , destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
5. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
 - a) Formazione attinente ai processi di lavoro, concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, l'analisi e lo snellimento delle procedure , l'analisi e la ottimizzazione dell' organizzazione del lavoro;
 - b) Formazione attinente ai nuovi sistemi di gestione, al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, favorendo la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta.
 - c) Aggiornamento professionale finalizzato all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica e delle innovazioni normative . I suddetti interventi saranno sistematicamente e in maniera corrente rivolti a tutto il personale in base ad apposita programmazione.
 - d) Sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti.
6. Le risorse finanziarie disponibili sono destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in maniera decrescente, in modo tale che:
 - a) La maggiore quota venga destinata alla formazione d'aula finalizzata all'accrescimento della professionalità dei dipendenti e al raggiungimento di prefissati obiettivi;
 - b) Una quota inferiore venga destinata per le attività di tipo formativo – operativo;
 - c) Una percentuale minima venga destinata alla partecipazione a convegni, che pur non essendo attività formativa vera e propria , costituiscono, comunque , opportunità di conoscenze innovative.
7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti. Tale piano deve essere reso noto a tutti i dipendenti che devono sottoscriverlo per presa visione.
8. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.



9. I dipendenti hanno diritto a partecipare a tutti i corsi organizzati dall'Ente se connessi alle mansioni ed ai compiti assegnati.

TITOLO II°
TRATTAMENTO ACCESSORIO
ART. 12

1. Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e 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 programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate annualmente mediante Determinazione del Dirigente del Settore competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", nella misura e con le modalità previste dalla norme vigenti. Esse costituiscono il "Fondo per la contrattazione decentrata".
3. **Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, come ad esempio, in particolare, le progressioni orizzontali.**
4. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/ o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo potrà essere incrementato con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, fermo restando il pieno rispetto dei vincoli normativi dettati in materia di contenimento della spesa del personale.
5. La definizione delle poste di destinazione del "Fondo per la contrattazione decentrata" avverrà annualmente mediante il contratto integrativo economico decentrato.

ART. 13
Lavoro straordinario

1. L'ammontare della spesa per lavoro straordinario è quella definita dall'art. 14 del CCNL 1-4-99, ed ad essa attingono i Settori per le proprie necessità.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire, ad eccezione dei casi di assoluta necessità imprevedibili (calamità naturali), solo previa autorizzazione del Dirigente, nel limite del monte orario assegnato al Settore.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate), possono dar luogo a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze

organizzative e di servizio come espressamente previsto dall'art. 38, comma 7 del CCNL 14-09-2000. L'amministrazione, in tal caso non ha il potere di trasformare unilateralmente, tali ore in retribuzione, essendo la richiesta del lavoratore un vero e proprio diritto soggettivo (parere Aran 900-38E3).

4. I dipendenti che possono superare il limite individuale annuale di 180 ore, nell'ambito del 2% del personale in servizio, vengono individuati annualmente, in sede di contrattazione decentrata, in occasione della sottoscrizione del Contratto integrativo economico decentrato. Per l'anno 2013, restano individuati n. 1 autista e n. 1 e una unità dell'Ufficio di Presidenza.
5. Trova applicazione in materia, quanto disposto dall'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000 (code contrattuali).
6. Le parti si impegnano a rivedere la materia, al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 38 bis del citato C.C.N.L. 14/09/2000 (Banca delle ore) che ha introdotto la possibilità del dipendente, autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, di accantonare le ore effettuate al fine di utilizzarle entro l'anno successivo in conto recupero, nei limiti di un monte ore stabilito dalla contrattazione integrativa, ovvero a pagamento, a propria discrezione.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2 dell'art. 6 del CCNL 14-09-2000. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, c. 2, lett. b) incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15%. Non sono ritenute "giornate di effettiva attività lavorativa" le giornate ordinariamente non lavorative (Sabato e Domenica).
8. Il Dirigente competente avrà cura, prima di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario, di verificare eventuali debiti orari del dipendente non ancora recuperati. In tal caso la prestazione lavorativa autorizzata non verrà remunerata come lavoro straordinario ma dovrà essere considerata come recupero ore non lavorate.

ART. 14

Compensi per particolari responsabilità

1. I compensi per particolari responsabilità possono essere riconosciuti ai dipendenti di categoria B, C e D (non destinatari di posizione organizzativa)



9

che svolgono attività di coordinamento di più servizi o di più unità di personale , o cui siano espressamente affidate responsabilità di procedimento .

2. La responsabilità di procedimento comporta la cura dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il procedimento compresa la predisposizione dell'atto finale (Determinazione Dirigenziale o Presidenziale, Proposte di deliberazioni ecc.) .
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima di € 2.500,00 , fissata dal vigente CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

n.	TIPOLOGIE DI RESPONSABILITA'	VALORE € MIN/MASS
1	Responsabilità di servizio	400,00/600,00
2	Responsabilità di coordinamento di una o più unità di personale	400,00/600,00
3	Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi	400,00/600,00
4	Responsabilità di preposizione a più servizi e/o di più uffici di particolare rilevanza	400,00/600,00
5	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione e/o rilevanza esterna	400,00/600,00
6	Responsabilità di ufficio	250,00/400,00
7	Responsabilità di rendicontazione di risorse finanziarie	250,00/300,00
8	Responsabilità di funzioni relative alla sicurezza, alla privacy	250,00/300,00
9	Responsabilità di procedimento/i semplici	250,00/300,00

La responsabilità di cui al punto 1 non è cumulabile con quella di cui ai punti 6 e 8 e viceversa. La responsabilità di cui al punto 3 non è cumulabile con quella di cui al punto 9 e viceversa.

4. L'individuazione delle specifiche responsabilità in capo ai dipendenti e la quantificazione dell'indennità spettante agli stessi è attuata, entro il 15 gennaio di ogni anno da parte di ciascun Dirigente di Settore o dal Segretario Generale (relativamente al personale operante nei servizi di staff e negli uffici di Segreteria Generale) in sede di organizzazione dei servizi, assumendo come valore complessivo dell'indennità riconosciuta ,la somma dei valori riportati nella sopraindicata tabella, in corrispondenza delle singole tipologie di responsabilità indicate. Tale somma non potrà, in ogni caso, essere superiore ad € 2.500,00.
5. L'atto di assegnazione provvisoria dei compensi , viene tempestivamente trasmesso al Segretario Generale e al Dirigente del Settore " Organizzazione e Risorse Umane, il quale ,successivamente alla costituzione e destinazione delle

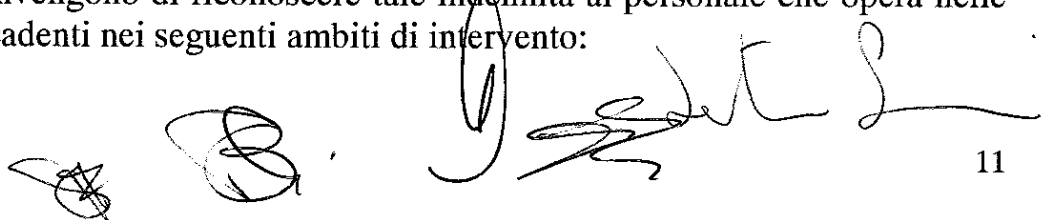
varie poste di salario accessorio, in sede di contrattazione decentrata economica annuale, verificherà se l'attribuzione provvisoria delle indennità spettanti potrà essere concessa per intero o in maniera proporzionata rispetto alle risorse disponibili per la fattispecie in esame.

6. L'indennità va corrisposta con cadenza semestrale . Alla sua erogazione procederà il Dirigente del Settore " Organizzazione e Risorse umane", previa attestazione da parte di ciascun Dirigente di Settore concernente l'effettiva assunzione delle responsabilità per un periodo non inferiore alla metà del periodo considerato , fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo viene proporzionato.
7. I dipendenti in distacco sindacale hanno diritto a percepire il sopracitato compenso, nel valore individuato nell'anno immediatamente precedente al relativo distacco sindacale.
8. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l' eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.
9. Le parti si impegnano a verificare annualmente ed eventualmente modificare la sopraindicata metodologia di corresponsione delle indennità, in relazione alla sua funzionalità ed efficacia.

ART. 15

Indennità di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori (art. 17 , lett. d) del CCNL 98/2001)

1. Questo Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative istituisce la turnazione presso la sala operativa di protezione civile dell'Ente. I turni antimeridiani, pomeridiani e notturni previsti in tale servizio vengono effettuati dai n.9 collaboratori amministrativi ivi assegnati..
2. L'indennità di turno verrà liquidata secondo la disciplina prevista dall'art. 22 del C.C.N.L. 14-09-2000 (code contrattuali) e dalle disposizioni in vigore. In linea con il parere dell'Aran 900-22L1, il lavoratore che non presti servizio, per ferie o per malattia, nelle giornate in cui era inserito in uno dei turni previsti, mantiene il diritto all' indennità di turnazione fermo restando, che in ogni caso, la effettiva erogazione avviene per i soli giorni di effettiva presenza.
3. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 14-09-2000 (code contrattuali) e , nelle more della redazione e approvazione di uno specifico regolamento, dal protocollo d'intesa sottoscritto in data 27 -11-2002. Le parti convengono di riconoscere tale indennità al personale che opera nelle funzioni ricadenti nei seguenti ambiti di intervento:



- a. Viabilità provinciale: salvaguardia della pubblica incolumità e della transibilità sulle strade provinciali di competenza o che rivestano particolare importanza ai fini della sicurezza nell'ambito della Protezione civile.
- b. Protezione civile : Interventi di protezione civile nell'ambito del territorio provinciale, a seguito di calamità naturali, in conformità con le disposizioni dell'Ente.
- c. Polizia Provinciale.

A supporto di tali campi d'intervento vengono individuate le figure professionali degli esecutori polifunzionali con mansioni di autista.

4. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004);

competete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata a consuntivo .

c) Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare come attività sottoposta a rischio quella di esecutore polifunzionale con mansioni di autista , quella di collaboratore tecnico stradale, quella di esecutore tecnico e quella di addetto agli archivi e/o magazzini.

5. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera di € 1,5 . Tale indennità verrà corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Dirigente di Settore.

ART. 16

Indennità di disagio e di vigilanza

1. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale dipendente, è istituita l'indennità di disagio nella misura annua di € 300,00 .
2. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta anche all'esterno, in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni

normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità .

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.
4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiata la sola attività di ausiliario.
5. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di vigilanza viene erogata in maniera frazionata.

ART. 17

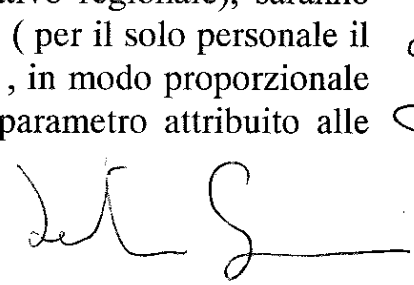
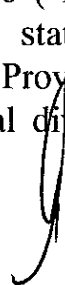
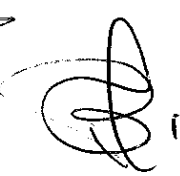
Compensi per la produttività ed il miglioramento della performance individuale e collettiva

1. La corresponsione del salario accessorio , riconosciuto al personale dipendente con le modalità , i criteri e i limiti sottospecificati deve essere correlata a :
 - Effettivi incrementi di miglioramento qualitativo-quantitativo ai servizi resi;
 - Valutazione complessiva della struttura nella quale il dipendente è inserito (performance organizzativa);
 - Realizzazione degli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi del PEG e del Piano della performance adottati dall'Ente.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art.5 ,c.11 della l.135/2012,nelle more di quanto previsto dall'art.6 c. 1 del D.lgs n. 141/2011 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art.19 del D.lgs n.15072009, l'Amministrazione , ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito,la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è effettuata dal Dirigente in relazione :
 - a) Al rapporto di specifici obiettivi di gruppo o individuali
 - b) Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
3. Ai fini di quanto sopra si applicano i seguenti criteri e modalità :

Le risorse assegnate alla performance individuale tra cui anche le ulteriori somme destinate annualmente al Piano miglioramento dell'efficienza e dei servizi di cui all'art. 16 della L.R. n.41/96 (integrativo regionale), saranno ripartite tra i Settori e il Liceo Linguistico statizzato (per il solo personale il cui trattamento economico è a carico della Proxincia) , in modo proporzionale rispetto al numero di unità assegnate e al diverso parametro attribuito alle posizioni economiche di appartenenza:



CATEGORIA A

Pos. econ. : Tutte 100

CATEGORIA B

Pos. econ. : B1-B2 110

Pos. econ. : B3-B4-B5-B6,B7 122

CATEGORIA C

Pos. econ. : Tutte 134

CATEGORIA D

Pos. econ. : D1-D2 153

Pos. econ. : D3-D4-D5-D6 196

4. La distribuzione tra i dipendenti del Settore verrà effettuata nel modo seguente :

- a. Una somma non inferiore all' 80 % di quella assegnata al Settore verrà destinata ai dipendenti per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati (performance individuale)mentre la rimanente somma che non potrà essere quindi superiore al 20% potrà essere erogata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi con lavoro di gruppo (progetti-obiettivo da formalizzarsi preventivamente con l'indicazione dell'obiettivo, dell'attività prevista,del personale partecipante, dei termini per la realizzazione e della somma finanziata).Il Dirigente del Settore dovrà attestare il raggiungimento dell' obiettivo prefissato e valuterà , altresì, la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti , cioè il modo con cui ognuno ha contribuito al raggiungimento dell' obiettivo.La valutazione e l'eventuale erogazione della somma prevista per l'obiettivo, avverrà secondo la metodologia permanente di valutazione sopradescritta,in proporzione ai parametri individuali ottenuti correggendo il parametro base di categoria in relazione alla valutazione individuale (vedi allegati 5,6 e 7).
- b. La somma individuata per l'incentivazione individuale verrà erogata:
 - Il 50% sulla base della valutazione espressa dal Dirigente del Settore, in relazione al contributo individuale e del rendimento fornito da ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi generali del Settore. Detta valutazione verrà concretizzata mediante l'attribuzione di un punteggio positivo o negativo che va a correggere il parametro base di categoria con variazioni positive o negative di +/- 40 punti per prestazioni superiori o inferiori allo standard. Sulla base del punteggio finale attribuito ad ogni dipendente , sarà determinato il parametro individuale che permette la ripartizione della somma sopra individuata.
 - La rimanente somma pari al 50% verrà erogata tenendo conto solamente del punteggio attribuito in base alla valutazione del

Dirigente del Settore. A tal fine la valutazione negativa equivale a zero.

- Il procedimento di valutazione, unico, sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 8,9 e 10), compilata dal Dirigente del Settore o dal Dirigente scolastico , che dovrà essere sottoscritta per presa visione , dal dipendente, il quale potrà fare al Dirigente le proprie osservazioni entro i successivi 10 giorni, ottenendone riscontro motivato.
 - Gli eventuali progetti obiettivi intersettoriali saranno finanziati, per la parte di competenza, dal Settore di appartenenza del dipendente coinvolto.
5. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in maniera non frazionata.

ART. 18

Risorse aggiuntive che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Nel rispetto dei vincoli di bilancio, del Patto di stabilità e di analoghi strumenti normativi di contenimento della spesa, potranno essere corrisposti ai dipendenti (ex art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999) compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Tali risorse restano destinate alle specifiche attività previste da dette disposizioni di legge, ed erogate, in linea di massima secondo i criteri dalle stesse stabiliti.

In relazione ai compensi in atto erogati ai dipendenti, si indicano, qui di seguito, i regolamenti e/o i criteri per la individuazione dei beneficiari e per la loro corresponsione:

- a) Tutte le somme destinate al Piano Miglioramento dell'efficienza dei servizi di cui all'art. 16 della L.R. n. 41/96 (Integrativo Regionale) rimangono acquisite nel Fondo, secondo l'ammontare di anno in anno determinato ai sensi dell'art.57, comma 10 della legge Regionale n.10 del 27 aprile 1999. Esse vanno ad incrementare le somme previste per il miglioramento della produttività e della performance e di cui al precedente art. 17;
- b) Le somme destinate agli oneri tecnici per la progettazione di opere pubbliche: saranno erogate secondo l'apposito e vigente regolamento approvato con deliberazione di C.P. n. 187/2010;
- c) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27 del C.C.N.L. 14.09.2000 e dell'art. 14 del Regolamento Provinciale per il funzionamento del "Servizio Contenzioso, Affari Legali e disciplina della corresponsione dei compensi professionali", la correlazione tra l'indennità di risultato ed i compensi professionali da corrispondere all'avvocato funzionario, viene determinata come segue:



- Al suddetto funzionario, titolare di posizione organizzativa, l'indennità di risultato verrà corrisposta in misura non superiore al 50%, ritenendo interamente remunerato, per il rimanente 50%, l'attività strettamente processuale del dipendente con la liquidazione dei compensi professionali.
 - L'indennità, come sopra determinata, verrà liquidata a seguito della valutazione da parte del N.V. degli obiettivi formalmente assegnati ed inerenti attività stragiudiziali, quali, ad esempio, mediazione civile, contenzioso del lavoro, consulenze, espressione di pareri, ecc..
- d) le somme destinate al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale: saranno erogate secondo l'apposito atto annuale di ripartizione, adottato dalla Giunta Provinciale.

ART.19

Progressione economica orizzontale: Modalità e criteri di selezione e valutazione

1. La legge n. 122/2010 di conversione del D.L. n.78/2010, nell'ambito delle norme sul contenimento delle spese del personale del pubblico impiego, all'art.9, comma 21, ha previsto il "blocco" delle progressioni economiche a decorrere dal 2011. Nel caso in cui dette progressioni economiche venissero "sbloccate" per legge, in vigore di questo contratto integrativo, si conviene sin da adesso la seguente procedura , previa contrattazione sull'ammontare delle somme da destinare a tale istituto:
 - Il Settore " Organizzazione e Risorse Umane" comunica a ciascun Settore e Istituto Scolastico il relativo budget assegnato per ciascuna categoria , definito attraverso una ripartizione proporzionale delle risorse individuate in sede di contrattazione decentrata , tenuto conto del numero e della distribuzione dei dipendenti in carico nell'anno di riferimento.
 - Il procedimento di valutazione sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 1,2,3 e 4), compilata dal Dirigente del Settore o dal Dirigente scolastico interessato, che dovrà essere sottoscritta per presa visione , dal dipendente, il quale potrà fare al Dirigente le proprie osservazioni entro i successivi 15 giorni, ottenendone riscontro motivato.
 - Ciascun Dirigente, definita la valutazione, provvederà ad approvare , con propria Determinazione , singole graduatorie del personale assegnato al Settore o all' Istituto Scolastico , distinte per categoria e per posizione economica.
 - Il Settore " Organizzazione e Risorse Umane " , prima della definizione della valutazione, promuove, se richiesto, un incontro fra i Dirigenti per

risolvere eventuali problematiche derivanti dalla non conforme od omogenea applicazione della metodologia di valutazione.

- Il Dirigente del Settore "Organizzazione e Risorse Umane", non appena acquisite da parte dei Dirigenti di Settore e del Dirigente scolastico, le determinazioni di approvazione graduatorie, provvederà ad attribuire le nuove posizioni ed i relativi miglioramenti economici ai dipendenti interessati.
2. Tali provvedimenti avranno effetto dalla data di decorrenza stabilita in sede di contrattazione decentrata, indipendentemente dalla data di perfezionamento delle procedure.
 3. I criteri di valutazione sono differenziati in base alle varie categorie e gradini conseguibili, conformemente all'art. 5 del C.C.N.L. 31/3/1999:

CATEGORIA A

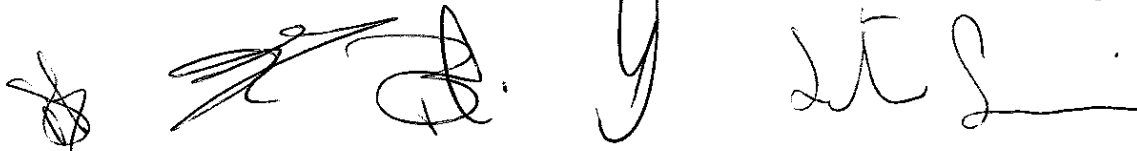
Passaggi a tutte le posizioni

a. Esperienza	45
• Esperienza come anzianità	45
b. Formazione	5
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	2
• Formazione come professionalità acquisita	3
c. Impegno	30
• Impegno come presenza effettiva	30
d. Qualità della prestazione	20
• Qualità di prestazione come motivazione personale	20

CATEGORIA B

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. B

a. Formazione	10
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	5
• Formazione come professionalità acquisita	5
b. Impegno	50
• Impegno come presenza effettiva	10
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	10
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	15
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15



c. Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

CATEGORIA C

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. C

a. Formazione	25
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	10
• Formazione come professionalità acquisita	15
b. Impegno	35
• Impegno come presenza effettiva	5
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	10
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15
c. Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

CATEGORIA D

Passaggio a tutte le posizioni della Cat. D

a. Formazione	25
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	10
• Formazione come professionalità acquisita	15
b. Impegno	35
• Impegno come presenza effettiva	5
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	10
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15
d. Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

Nella scheda di valutazione individuale sono presenti dei fattori qualitativi espressi ciascuno con un aggettivo al quale viene assegnato il seguente punteggio:

- Elevato/a = punti 10
- Significativo/a = punti 8
- Discreto/a = punti 6
- Modesto/a = punti 4

- Non valido/a = punti 0

Tali punteggi vengono parametrati in correlazione al peso attribuito a ciascun fattore di valutazione

4. Vengono , inoltre, concordate le seguenti precedenze fra i dipendenti, in caso di parità di punteggio, in sequenza :

- maggiore anzianità di servizio;
- maggior carico familiare;
- maggiore età;
- titolo di studio superiore.

5. La valutazione ha valore per il solo anno di riferimento, e non ha alcuna relazione con quelle degli anni precedenti o successivi;

6. Il dipendente che sia assente, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi, può essere dichiarato, dal Dirigente, non valutabile;

7. Ai fini dell'applicazione del presente articolo i distacchi sindacali , le aspettative per cariche pubbliche elettive e i comandi presso altre Amministrazioni sono considerate presenza effettiva.

8. I Dirigenti che devono valutare soggetti in posizione di comando presso una organizzazione sindacale possono esprimere la identica valutazione espressa nei loro riguardi nella ultima selezione per la progressione orizzontale in cui sono stati valutati.

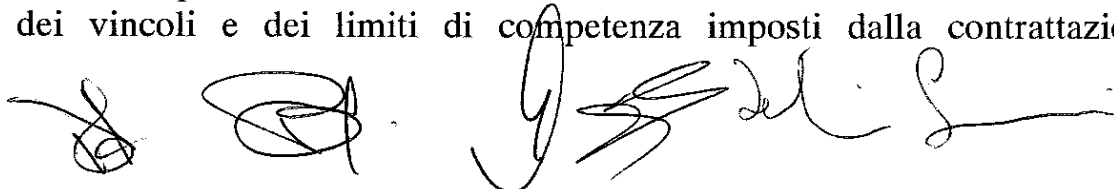
9. Requisito di base per partecipare alla selezione per la progressione orizzontale è l'avere maturato anni 2 di servizio nella posizione economica in godimento.

TITOLO III- NORME FINALI

ART.20

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, la cui applicazione risulta, oggettivamente, non chiara, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto, si incontrano entro 30 giorni , a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire, in maniera consensuale, il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
3. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione



nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

CONTROLLI ED ESECUTIVITA'

Art.21

1. Le disposizioni del presente CCDI sono conformi ai dettami del D.lgs n.165/2001 per come modificato dal D.lgs n.150/2009 e dal D.lgs n. 141/2011.
2. L'ipotesi del testo contrattuale siglata tra le parti, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria predisposta secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, sarà trasmessa, entro 5 giorni, al Collegio dei Revisori dei Conti che ne certificherà la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge. Solamente dopo la certificazione positiva e la successiva autorizzazione alla stipula del contratto, deliberata dall'Amministrazione, si provvederà alla sottoscrizione definitiva del CCDI. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, con le allegate relazioni tecnico – finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, deve essere trasmessa, per via telematica all'Aran.

Il predetto testo contrattuale dovrà essere trasmesso, altresì, al CNEL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 1 del CCDI, a valere sul Fondo per la contrattazione decentrata, ed in riconoscimento del contributo dato dal personale a tempo parziale e determinato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, le parti concordano di riservare per gli anni 2013 e seguenti nell'ambito dell'istituto della produttività, lett. A dell'art. 17 del CCNL 98/2001, una somma, da individuare in sede di contrattazione decentrata economica, non superiore al 25% della spesa prevista per la remunerazione delle P.O., così come complessivamente quantificata nell'anno 2012.

Circa le modalità ed i termini per la corresponsione dei compensi per la produttività ed il miglioramento della performance individuale e collettiva al personale a tempo determinato, troverà applicazione, in quanto compatibile, l'art. 17 del CCDI normativo.

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA A

SETTORE		SERVIZIO	
NOME E COGNOME		PARAMETRO BASE	
CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. A

Elementi di valutazione

1. ESPERIENZA

1.1 Esperienza come anzianità

ELEVATA	Anni 8	
SIGNIFICATIVA	Anni 6	
DISCRETA	Anni 4	
MODESTA	Anni 2	
NON VALIDA		

2. FORMAZIONE

2.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : Sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, *in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti ecc.)*

ELEVATA con più di 80 ore nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 60 ore nel triennio	
DISCRETA con più di 40 ore nel triennio	
MODESTA con più di 20 ore nel triennio	
NON VALIDA	

2.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	





3. IMPEGNO

3.1 Impegno come presenza effettiva

ELEVATA	con più di 1570 ore medie nel triennio	
SIGNIFICATIVA	con più di 1500 ore medie nel triennio	
DISCRETA	con più di 1430 ore medie nel triennio	
MODESTA	con più di 1360 ore medie nel triennio	
NON VALIDA		

4. QUALITA'

4.1 Qualità apporto personale come motivazione personale: *qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nella esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.*

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

5. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (quali-quantitativo)

6. Capacità programmatica, operativa , gestionale e di controllo dimostrata nello svolgimento delle attività dirette al raggiungimento degli obiettivi individuali

TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni)	
---	--

IL DIRIGENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA B

SETTORE		SERVIZIO	
NOME E COGNOME		PARAMETRO BASE	
CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. B

Elementi di valutazione

1. FORMAZIONE

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : Sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti ecc.)

ELEVATA con più di 80 ore nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 60 ore nel triennio	
DISCRETA con più di 40 ore nel triennio	
MODESTA con più di 20 ore nel triennio	
NON VALIDA	

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

ELEVATA con più di 1570 ore medie nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 1500 ore medie nel triennio	
DISCRETA con più di 1430 ore medie nel triennio	
MODESTA con più di 1360 ore medie nel triennio	
NON VALIDA	

RE

RE

OK

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: *Partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo.*

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: *Disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, alla applicazione di nuove conoscenze tecnologiche ecc.*

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.4. Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: *Capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, alla integrazione con colleghi di altri uffici ecc.*

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale: *qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nella esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.*

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

IL DIRIGENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA C

SETTORE		SERVIZIO	
NOME E COGNOME		PARAMETRO BASE	
CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. C

Elementi di valutazione

1. FORMAZIONE

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : Sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti ecc.)

ELEVATA con più di 80 ore nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 60 ore nel triennio	
DISCRETA con più di 40 ore nel triennio	
MODESTA con più di 20 ore nel triennio	
NON VALIDA	

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

ELEVATA con più di 1570 ore medie nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 1500 ore medie nel triennio	
DISCRETA con più di 1430 ore medie nel triennio	
MODESTA con più di 1360 ore medie nel triennio	
NON VALIDA	

SR

SO

OL

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: Partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: Disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, alla applicazione di nuove conoscenze tecnologiche ecc.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.4. Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: Capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, alla integrazione con colleghi di altri uffici ecc.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale: qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nella esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

IL DIRIGENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA D

SETTORE		SERVIZIO	
NOME E COGNOME		PARAMETRO BASE	
CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	

Valutazione passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. D

Elementi di valutazione

1. FORMAZIONE

1.1 Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione : Sono valutati i corsi attinenti alle funzioni del profilo professionale posseduto, in orario di servizio o in forma privata con l'attestazione esplicita dei contenuti quantitativi e qualitativi del corso (durata, argomenti ecc.)

ELEVATA con più di 80 ore nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 60 ore nel triennio.	
DISCRETA con più di 40 ore nel triennio	
MODESTA con più di 20 ore nel triennio	
NON VALIDA	

1.2 Formazione come risultato di professionalità acquisita : si valuta la proficua applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2. IMPEGNO

2.1 Impegno come presenza effettiva

ELEVATA con più di 1570 ore medie nel triennio	
SIGNIFICATIVA con più di 1500 ore medie nel triennio	
DISCRETA con più di 1430 ore medie nel triennio	
MODESTA con più di 1360 ore medie nel triennio	
NON VALIDA	

SR

SR

SR

2.2 Impegno come grado di coinvolgimento nei processi lavorativi: Partecipazione attiva alle varie fasi di lavoro, capacità di fare proposte per semplificazioni, miglioramenti, iniziative attuate con esito positivo.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.3 Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: Disponibilità al cambiamento; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla modifica dei processi produttivi, alla applicazione di nuove conoscenze tecnologiche ecc.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

2.4. Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità: Capacità dimostrata di rispondere attivamente alle esigenze di flessibilità con riferimento alla diversificazione delle competenze assegnate, alla integrazione con colleghi di altri uffici ecc.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

3. QUALITA'

3.1 Qualità apporto personale come motivazione personale: qualità nell'impegno, nei rapporti interni all'ambiente di lavoro ed esterni agli uffici, nella proposizione di miglioramenti nell'attività, nella capacità di organizzare il lavoro proprio e dei colleghi, nella esecuzione del lavoro con precisione e correttezza, nel rispetto dei tempi e delle scadenze programmate.

ELEVATA	
SIGNIFICATIVA	
DISCRETA	
MODESTA	
NON VALIDA	

IL DIRIGENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA A e B

SETTORE		SERVIZIO	
NOME E COGNOME		PARAMETRO BASE	
CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	

1. Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

- a. grado di raggiungimento degli obiettivi individuali
- b. impegno assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro

Correttivo											al parametro base										
-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2. Valutazione del contributo assicurato al raggiungimento della performance dell'unità Organizzativa di appartenenza

- a. modalità di svolgimento delle attività per il raggiungimento degli obiettivi individuali
- b. capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo

3. Valutazione dei comportamenti organizzativi

- a. capacità di relazionarsi con l'utenza interna ed esterna
- b. capacità di adattarsi a situazioni straordinarie
- c. capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative

TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni)

IL DIRIGENTE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA C

SETTORE	SERVIZIO
NOME E COGNOME	PARAMETRO BASE
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE

1. Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

Correttivo al parametro base

-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

a. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

b. capacità di organizzare e gestire la propria attività anche dimostrando assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro

2. Valutazione del contributo assicurato al raggiungimento della performance dell'unità Organizzativa di appartenenza

a. modalità di svolgimento delle attività per il raggiungimento degli obiettivi individuali

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

b. capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. Valutazione dei comportamenti organizzativi

a. capacità di relazionarsi con l'utenza interna ed esterna

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

b. capacità di adattarsi a situazioni straordinarie

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

c. capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni)

IL DIRIGENTE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TOTALE PARAMETRO (parametro base +/- variazioni)	
--	--

Correttivo al parametro base

-
- The figure consists of two bar charts, one for 'critici' and one for 'non critici'. Both charts have a horizontal axis ranging from -10 to 10. The vertical axis represents the frequency of responses. The 'critici' chart shows a distribution that is roughly bell-shaped, centered around -1. The 'non critici' chart shows a similar distribution, also centered around -1, but with a slightly higher peak at -1 and a slightly lower peak at 1.
- | Response | critici | non critici |
|----------|---------|-------------|
| -10 | 0 | 0 |
| -9 | 0 | 0 |
| -8 | 0 | 0 |
| -7 | 0 | 0 |
| -6 | 0 | 0 |
| -5 | 0 | 0 |
| -4 | 0 | 0 |
| -3 | 0 | 0 |
| -2 | 0 | 0 |
| -1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 |
| 10 | 0 | 0 |

[illegible]

- [illegible]

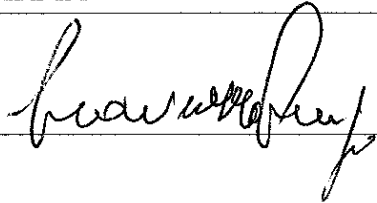
[illegible]

- [illegible]

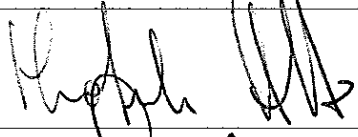
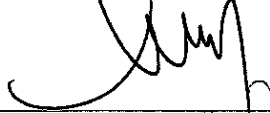
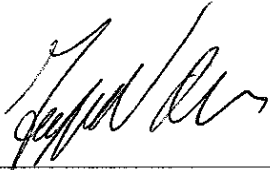
- [illegible]

IL DIRIGENTE

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

COGNOME E NOME	RAPPRESENTANTE	FIRMA
Dott. Luigi SCAVUZZO Luigi	Presidente	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Sig. ALBO Michele	Rappr.terr. prov. CGIL	
Rag. SALERNO Gaetano	Rappr.terr. prov. CISL	
Sig. BOMBARA Salvatore	Del. Rappr.terr. prov. UIL	
Rag. ZAPPALA' Mario	Del. Rappr. Terr. Prov. CSA	
Dott.ssa RIZZUTO Daniela	Rappr. RSU	

SEGRETARIO

Dott. Salvatore CATALANO

