



Comune di Montescudaio
(Provincia di Pisa)

**VERBALE DELLA SEDUTA DEL 21.12.2021 PER
L'APPROVAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO IN-
TEGRATIVO 2021/2023 ED UTILIZZO FONDO RISORSE
DECENTRATE ANNUALITA' 2021**

L'anno duemilaventuno, il giorno ~~20~~ ²¹ del mese di Dicembre, nella sede comunale, si sono riunite le parti abilitate a livello di Ente per l'approvazione del contratto decentrato integrativo del Comune di Montescudaio, periodo 2021/2023 ed utilizzo del Fondo risorse decentrate annualità 2021.

Dopo ampia discussione, si approva all'unanimità la proposta di contratto di parte normativa, allegata al presente verbale. Si approva altresì la proposta di contratto di parte economica, anno 2021, come stabilito negli istituti disciplinati nella parte normativa.

Allegati: Contratto decentrato integrativo 2021/2023

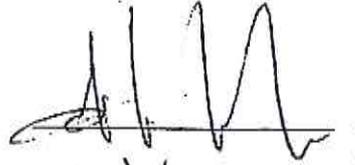
- All. A - Definizione dei criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle categorie.
- All. B - Fondo 2021.
- All. C - Utilizzo Fondo 2021
- All. D - Scheda valutazione produttività
- All. E - Scheda assegnazione P.E.O.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente della Delegazione trattante
Di parte pubblica Dott.ssa T.T. Paradiso

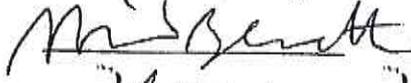
Per le R.S.U.

Filippo Agostini



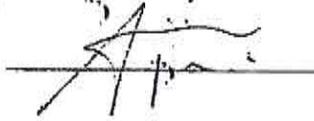
Per le OO.SS. - C.G.I.L. F.P.

Miro Berretta



UIL

Brunello Ejdanzi





Comune di Montescudaio
(Provincia di Pisa)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2021-2023

In data VENTUNO del mese di dicembre 2021 presso la residenza municipale del comune di Montescudaio, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *La delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Dott.ssa T. T. Paradiso – Segretario comunale
Alla presenza del Responsabile dell'area Amministrativa Contabile

- *La delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Miro Berretta
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Brunello Fidanzi
OO.SS. Territoriale	CISL FP
R.S.U. Aziendale		Filippo Agostini

Al termine della riunione le parti concordano di sottoscrivere il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2021-2023, in data successiva da stabilire fra le parti, dopo l'atto di autorizzazione alla firma, da parte della Giunta Comunale, al Presidente della Delegazione trattante di parte Pubblica.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Dott.ssa T.T. Paradiso

Per la delegazione sindacale:

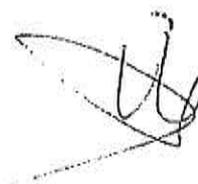
OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP	Miro Berretta
OO.SS. UIL – FPL	Brunello Fidanzi
R.S.U. Aziendale	Filippo Agostini

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 - Fondo per la formazione del personale dipendente	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 6 - Quantificazione delle risorse	6
Art. 7 - Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	8
Art. 9 - Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	8
Art. 10 - Principi generali	8
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità	9
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	9
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	9
Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	9
CAPO VI – Performance e Premio individuale	10
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale	10
CAPO VII – Sezione polizia locale	11
Art. 15 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	11
Art. 16 - Proventi delle violazioni al codice della strada	11
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	12
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro	12
Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	12
Art. 18 - Reperibilità	12
Art. 19 - Turnazioni	12
Art. 20 - Lavoro straordinario	13
Art. 21 - Orario massimo di lavoro settimanale	13
CAPO II – Discipline Particolari	13
Art. 22 - Personale comandato o distaccato	13
Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo parziale	14
Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo determinato	14
Art. 25 - Lavoro somministrato	14
Art. 26 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	14

CAPO III – Welfare integrativo	15
Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo”	15
CAPO IV – Disposizioni Finali	15
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	15
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	16
Art. 30 – Clausola finale	16



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

- 
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 21.08.2017;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
 2. Esso avrà vigenza triennale dalla data di stipula;
 3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concor-
- 
- 
- 



dano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro 90 gg. dall'approvazione del bilancio di ciascun anno;

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano entro 10 gg. dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 gg. dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Fondo per la formazione del personale dipendente

- 
1. Questo fondo è destinato allo sviluppo formativo del personale dipendente, con esclusione di qualsiasi altra figura (diversamente assunta) presente nell'Ente;
 2. Alla formazione viene annualmente destinata una somma individuata secondo le disposizioni contrattuali e di leggi vigenti.
 3. Il fondo contrattuale per la formazione viene utilizzato per corsi di formazione organizzate dall'Ente, o gestiti in forma associata e per le giornate di studio organizzate all'esterno dell'Ente e autorizzate dal Segretario Comunale.
 4. Nel corso dell'arco di vigenza contrattuale, tutti i lavoratori dell'Ente dovranno avere pari opportunità di frequenza ai corsi formativi.
 5. Le Aree dell'Ente dovranno comunicare al Segretario Comunale le necessità formative,

che dovranno essere previste per tutto il personale.

6. I corsi di formazione dovranno svolgersi preferibilmente in orario di lavoro. A tal fine, le ore impiegate per corsi formativi al di fuori dell'orario di lavoro potranno essere recuperate.
7. Tutto il personale interessato dovrà avere l'opportunità di partecipare e la possibilità di recuperare i corsi non frequentati per motivi di salute, assenze dovute a infortunio sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità e congedi previsti dalla Legge n° 153/2000, purché ciò non comporti un aggravio di costi per l'Amministrazione.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% della parte variabile);
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



7



CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri stabiliti nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dal 1° gennaio 2021.



8



Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Funzionario PO, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità da ripartire fra gli aventi diritto; qualsiasi modifica dell'indennità deve essere oggetto di contrattazione.
2. L'importo dell'indennità è attribuibile fino al limite contrattuale.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta procapite l'indennità annua lorda di € 300,00;
2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNI, 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai me-

- desimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

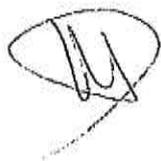
Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organopolitico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale avverrà sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente;
2. La maggiorazione di cui all'art.69 c.2 è stabilita nella misura del 30% (valore minimo) del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata, per ogni Area, fino ad un massimo del 20% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.



3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione massima. Qualora, all'interno della stessa Area vi sia un numero di dipendenti in possesso di detto requisito superiore al 20% si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
- media delle valutazioni conseguite nei 2 anni precedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - il più anziano di servizio presso l'Ente.

CAPO VII – Sezione polizia locale

1. Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2021.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. Ai sensi della lettera b) dell'art. 56-*quater* CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada possono essere destinate a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL;
3. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL può essere prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbanac stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. L'eventuale importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

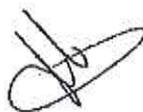
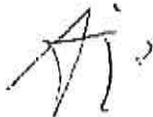
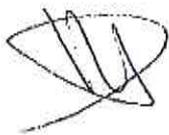
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequentimonitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 - Reperibilità

1. Si prende atto che l'unico servizio di reperibilità attivato è quello relativo alla protezione civile, servizio svolto nell'ambito dell'Unione Colli Marittimi Pisani.

Art. 19 - Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano



che non sono previste turnazioni per questo ente.

Art. 20 – Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'ente comunica alle OO.SS e RSU l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario;
2. L'Ente provvede alla suddivisione ed attribuzione delle risorse ad ogni Area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici dandone comunicazione alle OO.SS e RSU;
3. L'Ente si impegna a fornire la situazione relativa all'utilizzo del fondo suddiviso per Area, indicando la somma liquidata a ciascun Area.
4. Inoltre le parti, se necessario, si incontrano per verificare eventuali cause che hanno reso necessario il maggiore utilizzo del fondo così da individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile dell'Area;
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sul fondo sono utilizzati per l'incremento del fondo salario accessorio;
7. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario per ogni dipendente.
8. Alle risorse di cui al presente articolo si aggiungono quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, ed in particolare per compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione di consultazioni elettorali o quello per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili;
9. Per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato si applica quanto previsto dall'art.56 ter del CCNL 2016/2018.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - ✓ dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - ✓ dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - ✓ dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 25 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore



- può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

CAPO III - Welfare integrativo

Articolo 27 - Le attività del "welfare integrativo"

1. In applicazione dell'art. 72 del CCNL, le parti concordano che qualora vengano reperite le necessarie risorse si prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti rivolta a:
- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

CAPO IV - Disposizioni Finali

Art. 28 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano di approvare le seguenti linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- L'Amministrazione si impegna a garantire al RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 Dlgs 81/2008;
 - Coinvolgimento del RLS e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la risoluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature ed impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni lavoro;
 - Coinvolgimento e formazione del RLS e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi;
 - Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 Dlgs 81/2008.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

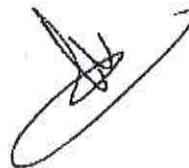
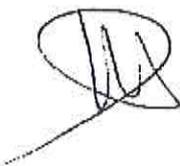
1. Le parti si accordano di valutare eventuali linee di indirizzo sulle innovazioni tecnologiche e in applicazione delle normative vigenti.

Art. 30 – Clausola finale

1. Il presente accordo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni

Allegati:

- All. A - Definizione dei criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle categorie.
- All. B - Fondo 2021.
- All. C - Utilizzo Fondo 2021
- All. D - Scheda valutazione produttività
- All. E - Scheda assegnazione P.E.O.





Comune di Montescudaio
(Provincia di Pisa)

Allegato "A" al C.C.D.I. 2021/2023

**DEFINIZIONE DEI CRITERI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

Le parti concordano che per l'assegnazione delle PEO finanziarie con le risorse stabili sono concordati i criteri applicativi sotto indicati:

1) Valutazione della posizione:

viene valutato il ruolo organizzativo, individuando le responsabilità ed il contributo alla realizzazione delle finalità dell'ente (complessità organizzativa e responsabilità gestionali)

- *Questo parametro è di carattere oggettivo perchè, anche rispetto alla struttura dell'ente, si richiede di valutare che tipo di lavoro è realmente in capo a quella posizione.*

2) Valutazione delle prestazioni:

I modi per valutare le prestazioni saranno individuati nella:

a) valutazione per obiettivi che si realizza attraverso la capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'ente (P.E.G.)

b) valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità d'iniziativa, grado di precisione rispetto alle procedure, capacità di adeguamento ai cambiamenti organizzativi, capacità di rapportarsi con l'utenza)

c) valutazione delle competenze che sono l'insieme delle conoscenze detenute, delle capacità professionali delle attitudini, del livello di aggiornamento quindi delle caratteristiche personali necessarie a garantire prestazioni efficaci.

- *il riferimento è tutto sull'individuo e la valutazione di quanto questo ha contribuito ai risultati dell'organizzazione individuali e di gruppo nonché sulle competenze organizzative dimostrate.*

3) Valutazione del potenziale

- analisi delle attitudini e capacità del singolo dipendente anche oltre l'attuale capacità lavorativa proiettate nelle potenzialità di crescita nell'ente e del dipendente stesso.

4) Titolo di studio posseduto

17

5) Anzianita'

Il punteggio da attribuire a seguito di valutazione annuale per ciascuna voce sopra individuata e' cosi' distinto:

Cat. A/B	Valutazione della posizione	Punti	20
	Valutazione delle prestazioni	Punti	
		a)	15
		b)	15
		c)	15
	Valutazione del potenziale	Punti	10
	Titolo di studio (diploma)	Punti	5
	Anzianita'	Punti	20

Cat. C	Valutazione della posizione	Punti	20
	Valutazione delle prestazioni	Punti	
		a)	15
		b)	15
		c)	15
	Valutazione del potenziale	Punti	10
	Titolo di studio (laurea breve/specialistica)	Punti	5
	Anzianita'	Punti	20

Cat. D	Valutazione della posizione	Punti	20
	Valutazione delle prestazioni	Punti	
		a)	15
		b)	15
		c)	15
	Valutazione del potenziale	Punti	10
	Titolo di studio (laurea specialistica per pos.giuridica D1)	Punti	5
	Anzianita'	Punti	20

Per tutte le categorie il calcolo dell'anzianita' sara' il seguente:

- 2 punti per ogni anno nella posizione attuale
- 0.25 per pos.economiche stessa categoria
- 0.10 per categoria inferiore

Il punteggio relativo all'anzianita' sara' calcolato anche per il periodo di servizio precedente alla data di entrata in servizio nel comune di Montescudaio per i dipendenti che sono stati assunti a seguito di procedure di mobilita'.

Per poter effettuare la progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.

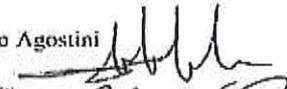
I dipendenti che hanno avuto la Progressione economica orizzontale nell'ultima assegnazione sono esclusi da quella immediatamente successiva.

Rimane fermo quanto già previsto in precedenti accordi.

Per l'Amministrazione

Dott.ssa T. T. Paradiso 

Per la RSU

Dott. Filippo Agostini 

Per le rappresentanze sindacali CGIL FP

Miro Berretta 

UIL FP

Brunello Fidanzi 

All. "B"

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. B)

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C. 1 CCNL 2018)	37.815,89 €
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) (A DEDURRE) FONDO 83,30 SU BASE ANNUALE PER PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2017	319,20 €
(4) (A DEDURRE) FONDO INCASSI E RIBORSI	562,00 €
(5) (A DEDURRE) RISORSE NON PIU' CORRISPONDI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	1.348,88 €
(6) (A DEDURRE) RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165)	
(7) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(8) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(9) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(10) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(11) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	1.100,00 €
(12) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE D.M. 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	37.542,87 €
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(13) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 419/1997; ART. 15, C. 1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(14) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C. 1, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 66/1996; ART. 54, C. 1, LETT. P), D.LGS. 446/1997)	
(15) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C. 4, CCNL 21.5.2018)	
(16) MESSE NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(17) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(18) COMPENSI LINA TANTUM (FAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C. 3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	970,81 €
(19) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'INTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	€
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO RISORSE VARIABILI	970,81 €
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.lgs. 75/2017)	€
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(20) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(21) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 19, C. 1, LETT. A), ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(22) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(23) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 419/1997; ART. 15, C. 1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(24) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(25) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)	
(26) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN ADESIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 22, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	€
TOTALE RISORSE VARIABILI	€
TOTALE	37.542,87 €
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	36.064,77 €
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ISCRITTO IN BILANCIO	18.975,00 €
SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (QUOTA PARTE 27%, COME DA CONVENZIONE)	17.595,32 €
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	4.570,10 €
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	77.205,19 €
TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 LORDO	77.276,03 €
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	77.276,03 €
TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 NETTO	LIMITE OK

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

All. "c"

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI STORICHE	€ 10.397,74
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2020	€ 2.119,31
REPERIBILITÀ	€ 1.500,00
INDENNITA' DI MESSO COMUNALE	€ 300,00
INDENNITA' DI ANAGRAFE	€ 300,00
CONDIZIONI DI LAVORO	
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	€ 9.000,00
COMPARTO	€ 4.443,10
RECUPERO ICI	
PRODUTTIVITÀ	€ 9.482,72
TOTALE COMPLESSIVO	€ 37.542,87

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' ANNUALE

ANNO

NOME E COGNOME

Grado di realizzazione degli obiettivi:

a) Non conseguiti (deve essere adeguatamente motivato dal Dirigente)

b) obiettivi conseguiti in modo:

adeguato	fino a 49 punti	
più che adeguato	da 50 a 69 punti	
ottimo	da 70 a 100 punti	

Qualità personale da 5 a 20 punti

Riduzioni per EURO
dimissioni/trasferimento/assunzioni in corso d'anno
part/time
assenze

Osservazioni del valutatore Il Responsabile

COMUNE DI MONTESCUDAIO
Provincia di Pisa

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE INQUADRATO
NELLA CATEGORIA "C" AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE. DECORRENZA 01.01.2021.

POSIZIONE DEL DIPENDENTE

COGNOME NOME

NATO/A A IL

DATA DI ASSUNZIONE

IN SERVIZIO PRESSO SETTORE

SERVIZIO

UNITA'

CON IL PROFILO DI

ATTUALMENTE INQUADRATO NELLA CATEGORIA C

POSIZIONE ECONOMICA C.....

PROGRESSIONE DA C....

A C....

CRITERI DI SELEZIONE

ANZIANITA'
(Massimo punti 20)

2,00 P.TI PER OGNI ANNO DI SERVIZIO NELLA
POSIZIONE ATTUALE O PROCEDURA DI MOBILITA'

0,25 P.TI PER POS. ECONOMICA STESSA
CATEGORIA

0,10 P.TI PER CATEGORIA INFERIORE

TOTALE

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten marks/signatures

**TITOLO DI STUDIO
(5 punti)**

5 P.TI TITOLO DI STUDIO

TOTALE

**VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE
(20 punti)**

0 - 20 P.TI

TOTALE

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
(Massimo 45 punti)**

0 -15 P.TI VALUTAZIONE OBIETTIVO

0 -15 P.TI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI
ORGANIZZATIVI

0 - 15 P.TI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

TOTALE

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE
(Massimo 10 punti)

0 -10 P.TI VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

.....

TOTALE

.....

RIEPILOGO

ESPERIENZA PROFESSIONALE

.....

TITOLO DI STUDIO

.....

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

.....

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

.....

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

.....

TOTALE

.....



IL RESPONSABILE DI AREA

.....
(Firma per ricevuta)

.....

