

saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;

- l'esame della documentazione sarà effettuato entro i ..... giorni successivi alla presentazione da una commissione composta da:

a) Per le valutazioni delle Categorie A - B - C : dal Direttore Generale/Segretario e Responsabili di posizione organizzativa/Responsabili di Settore;

b) Per le valutazioni della Categoria D: Dirigenti (per gli enti privi di figure dirigenziali Nucleo di valutazione) e Direttore Generale/Segretario;

- la pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio ed alla bacheca sindacale.

- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.

- viene stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

- di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS. Territoriali ed alla RSU.

1. La progressione economica all'interno di ogni Categoria avverrà per selezione annuale riferita al 31 dicembre di ogni anno, nei limiti delle risorse economiche che saranno all'uopo destinate in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse in delegazione trattante. Tale accordo provvederà, altresì, a suddividere le risorse per categoria e/o posizione economica.

2. Alle selezioni parteciperà tutto il personale in servizio a tempo indeterminato per l'intero anno di riferimento.

3. L'inquadramento del personale alla nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà con decorrenza 1° gennaio successivo all'anno di riferimento della graduatoria.

4. Le graduatorie saranno uniche per categoria. A parità di punteggio conseguito prevarrà l'anzianità maturata nella categoria, ed in caso di ulteriore parità prevarrà la maggiore età.

5. I criteri di valutazione permanente sono quelli riportati nella allegata "Tabella A". Essi sono suddivisi per la progressione orizzontale nelle categorie A - B2 - B3 - B4 - B5 - C2 - C3 - C4 e per la progressione orizzontale nelle categorie B6 - C4 - e tutte le posizioni della categoria D. Ad ogni parametro di valutazione va espresso un punteggio da 1 a 10. Tale punteggio sarà moltiplicato per un indice di ponderazione. La somma di tali prodotti determinerà il punteggio individuale per la formazione delle graduatorie.

6. Per le procedure di cui al presente articolo, il modello di valutazione è allegato al presente contratto decentrato, e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

### Art. 13

#### Criteri per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 8 - 11 del CCNL di classificazione, si individuano le posizioni organizzative secondo criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

#### ENTI PRIVI DI POSIZIONI DIRIGENZIALI

In applicazione del CCNL 31/3/1999 gli Enti individuano le posizioni organizzative a cui saranno attribuite le RESPONSABILITÀ di cui all'art. 51, comma 3 bis della legge n°142/90, introdotto dalla legge n°191/98.

Le delegazioni trattanti, al fine di individuare e graduare in modo trasparente le posizioni organizzative, stabiliscono i seguenti criteri:

#### ➤ COMPLESSITÀ'

- budget economico da gestire (riferimento PEG)
- quantità e tipologia professionale del personale da dirigere
- Tipologia di compiti ed attività del personale da dirigere

punti \_\_\_\_\_

punti \_\_\_\_\_

punti \_\_\_\_\_



➤ AUTONOMIA

- attua in piena autonomia gli indizi dati dagli organi istituzionali punti \_\_\_\_\_

➤ RELAZIONI

- quantità e tipologie di relazioni con altri settori-servizi dello stesso ente punti \_\_\_\_\_
- quantità e tipologie di relazioni con settori-servizi di altri enti punti \_\_\_\_\_

Il diverso peso dei suindicati criteri, compreso tra un minimo ed un massimo, determinerà il valore economico delle retribuzioni di posizione

Detto valore terrà presente le quantità economiche che il dipendente percepisce in qualità di salario accessorio ed indennità contrattuali, in rapporto alle mutate e più complesse responsabilità.

ENTI CON POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le parti concordano che le posizioni organizzative da individuare saranno numericamente contenute e finanziate utilizzando a tal fine una quota di risparmi derivanti dalla soppressione di posti dirigenziali.

A partire dalle posizioni storicamente determinatesi per effetto dei precedenti contratti, l'Amministrazione si impegna ad avviare un lavoro di rideterminazione e descrizione di tutte le posizioni dell'Ente, che saranno valutate dalle delegazioni trattanti alla luce dei criteri indicati dall'art. 8 del CCNL sulla classificazione del personale, e dei sottoelencati criteri concordati fra le parti:

- AUTONOMIA dal punto di vista del controllo (immediato o saltuario) a cui è soggetto il lavoro, nonché dal punto di vista delle approvazioni (consenso preliminare da parte del supervisore o resoconto formale a termine lavoro).  
punti \_\_\_\_\_

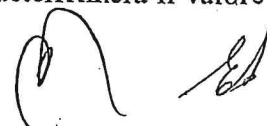
➤ COMPLESSITÀ' organizzativa dei compiti da svolgere intesa come:

- budget economico da gestire (riferimento PEG)
- quantità e tipologia professionale del personale da dirigere
- Tipologia di compiti ed attività del personale da dirigere  
punti \_\_\_\_\_

- RESPONSABILITÀ' di risultato in relazione agli obiettivi affidati, alla supervisione su personale che svolge compiti semplici o complessi – su esecuzione di compiti o su risultati, alla firma su atti di rilevante importanza per l'Amministrazione in termini di impegno verso l'esterno.  
punti \_\_\_\_\_

- RELAZIONI intese come quantità e tipologie di relazioni con altri settori-servizi dello stesso ente nonché come quantità e tipologie di relazioni con settori-servizi di altri enti  
punti \_\_\_\_\_

Il diverso peso dei suindicati criteri, compreso tra un minimo ed un massimo, determinerà il valore economico delle retribuzioni di posizione.



Detto valore terrà presente le quantità economiche che il dipendente percepisce in qualità di salario accessorio ed indennità contrattuali, in rapporto alle mutate e più complesse responsabilità.

Al fine di rendere efficace il conferimento degli incarichi le parti concordano che per la determinazione degli stessi i criteri indicati dall'art. 9 comma 2 del CCNL sulla classificazione del personale sono così declinati:

- requisiti culturali
- attitudini e capacità professionali
- carriera ed esperienza acquisita

Tutto ciò premesso vengono individuate le seguenti posizioni organizzative a cui saranno preposti i dipendenti ivi indicati, con la previsione delle rispettive indennità di posizione e di risultato:

Posizione organizzativa	Indennità di posizione	Indennità di risultato

#### ART. 14

##### Riduzione dell'orario di lavoro

1. La delegazione di parte sindacale e quella di parte pubblica si impegnano a presentare entro il ..... un piano di riorganizzazione degli orari dei dipendenti che lavorano su turni, che preveda la riduzione degli stessi a 35 ore settimanali, a partire dal 1° gennaio 2000.
2. Per tutti gli altri dipendenti tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

#### ART. 15

##### Formazione

1. Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari all'1% annuo del monte salari che per l'anno 1999 viene quantificata in lire .....  
La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio 1° luglio 1999 - 30 giugno 2001, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale del personale, nei limiti previsti dalla tabella di valutazione.

2. Tale piano verrà concordato tra le parti entro e non oltre il ..... 1999.

3. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

4. Nei piani annuali e pluriannuali di formazione dovrà comprendersi anche il personale in

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO \_\_\_\_\_ SEMESTRE \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Parametro	Giudizio Sintetico	Punteggio attribuito
adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati; (Punteggio da attribuire da 1 a 15)		
Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale; (Punteggio da attribuire da 1 a 20)		
Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione; (Punteggio da attribuire da 1 a 15)		
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto alla realizzazione degli obiettivi con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati ed ai risultati da conseguire nell'ambito degli obiettivi; (Punteggio da attribuire da 1 a 20)		
Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni a carattere continuativo per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi; (Punteggio da attribuire da 1 a 15)		
Disponibilità all'arricchimento professionale: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale, espletato anche oltre l'orario di lavoro, funzionale all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 15)		
<b>Totale punteggio attribuito</b>		

Data \_\_\_\_\_

Per presa visione e ricevuta copia \_\_\_\_\_

Il redattore \_\_\_\_\_

